

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA – UFSC**  
**Centro de Ciências Jurídicas**

**Curso de Mestrado em Direito**  
**Convênio UFSC/URI – FW**

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira

**DISSERTAÇÃO**

*A JORNADA DE TRABALHO E OS REPOUSOS REMUNERADOS NOS  
CONTRATOS DE EMPREGO URBANOS PRIVADOS NO ORDENAMENTO  
JURÍDICO DOS ESTADOS-PARTES DO MERCOSUL*

Mestranda: Adriana Grotto Mazzutti

Florianópolis – SC, janeiro de 2002

**ADRIANA GROTTO MAZZUTTI**

*A JORNADA DE TRABALHO E OS REPOUSOS REMUNERADOS NOS  
CONTRATOS DE EMPREGO URBANOS PRIVADOS NO ORDENAMENTO  
JURÍDICO DOS ESTADOS-PARTES DO MERCOSUL*

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito.

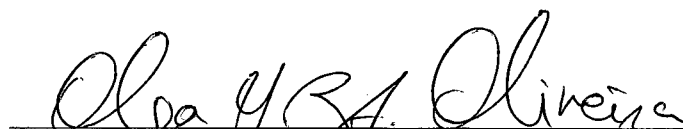
Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira

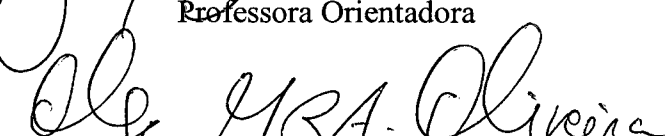
Florianópolis, 2002

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA – UFSC  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
CONVÊNIO UFSC/URI – FW

*A JORNADA DE TRABALHO E OS REPOUSOS REMUNERADOS NOS  
CONTRATOS DE EMPREGO URBANOS PRIVADOS NO ORDENAMENTO  
JURÍDICO DOS ESTADOS-PARTES DO MERCOSUL*

Adriana Grotto Mazzutti

  
Prof.ª Dr.ª Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira  
Professora Orientadora

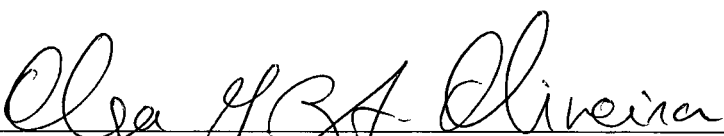
  
Prof.ª Dr.ª Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira  
Coordenadora do CPGD/CCJ/UFSC

Florianópolis, 2002

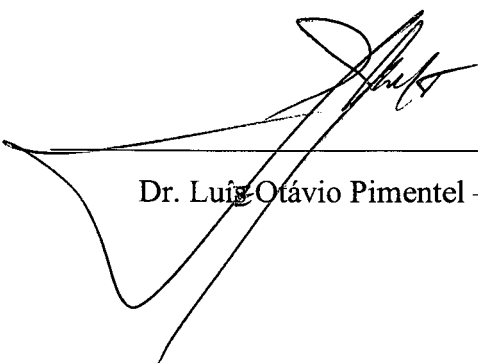
**ADRIANA GROTTO MAZZUTTI**

*A JORNADA DE TRABALHO E OS REPOUSOS REMUNERADOS NOS  
CONTRATOS DE EMPREGO URBANOS PRIVADOS NO ORDENAMENTO  
JURÍDICO DOS ESTADOS-PARTES DO MERCOSUL*

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito no Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, pela Banca Examinadora formada por:

  
\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira – Presidente

\_\_\_\_\_  
Dr. Moacyr Motta da Silva – Membro

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Luís Otávio Pimentel – Membro

Florianópolis, 16 de abril de 2002

## AGRADECIMENTOS

Agradeço aquelas pessoas que de forma relevante contribuíram para que eu realizasse o Mestrado, seguisse firme até o fim nessa árdua caminhada e, finalmente, concluísse este trabalho de pesquisa, seja através de uma palavra amiga, de incentivo, de ânimo, de ensinamento, ou mesmo por meio de gestos simples de carinho, de amor e de tolerância.

Assim, inicio agradecendo a Universidade Regional Integrada – URI, campus de Frederico Westphalen, através do seu Diretor Geral, Edegar Girardi e Diretor Acadêmico, Ivo Blat, pelo incentivo e demonstração de interesse e fomento à especialização dos estudos dos professores integrantes do seu quadro de trabalho, inclusive pela ajuda de custos.

À Professora Orientadora Dr.<sup>a</sup> Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira, dedicada e trabalhadora, por sua paciência, amizade e correções.

A todos os professores que fizeram parte do quadro docente deste Mestrado, pelo estudo e conhecimento compartilhado, pelos *papers* que muito cansaço deram, mas que durante a elaboração da dissertação, percebeu-se a grande importância e facilitação na forma de pesquisa e também pelo aproveitamento de alguns destes trabalhos de aula no texto da dissertação.

Ao meu pai e coordenador do Mestrado de Frederico Westphalen, Lauro Paulo Mazzutti, um grande incentivador, que contribuiu de todas as formas para a realização deste trabalho, por ser uma pessoa sabia, tolerante, amiga, conselheira e sensata, que soube pacientemente me aturar durante todo esse período, com minhas intervenções e questionamentos, o qual sempre buscou fornecer materiais e dar sugestões, que em muito me ajudaram. Além de mostrar-se sempre atento e preocupado com o bem-estar de todos os mestrandos, meus colegas, incentivando-os, auxiliando-os e solucionando os problemas que porventura no percurso surgiram à turma ou a cada um, individualmente.

À minha mãe, Lourdes Maria Grotto Mazzutti, por seu amor, carinho, dedicação à família e inteligência. Às minhas irmãs, Elisane e Cláudia, pelo companheirismo e amizade.

Ao meu namorado, Alexandre Sörensen Ghisolfi, por seu amor, paciência, compreensão e incentivo.

Por fim, aos meus colegas do Mestrado, nos quais encontrei grandes amigos.

## RESUMO

O presente trabalho visa pesquisar as regras que regulamentam a *jornada de trabalho* e os *repouso remunerados* adotadas nos contratos de emprego urbanos privados, nos *ordenamentos jurídicos dos Estados-Partes do Mercosul* (Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai), além de visualizar as normas de flexibilização nos mesmos previstas. Para tanto, foi utilizado o método indutivo de abordagem, monográfico e comparativo entre os Estados-Partes do Mercosul, servindo-se de fontes primárias, como as leis internas destes países, as convenções e recomendações da *Organização Internacional do Trabalho* (OIT) e as normas acordadas no *Mercosul*, e de fontes bibliográficas. Constatou-se algumas diferenças legislativas. Verificou-se também as normas internacionais existentes sobre o tema, na esfera da OIT, destacando-se as adotadas por cada Estado-Parte do Mercosul. No âmbito do Mercosul conheceu-se a existência de um sub-grupo de trabalho agregado ao Grupo Mercado Comum, responsável pelas discussões que envolvam relações de trabalho e emprego, o qual tem como encargo estudar as normas dos quatro países, objetivando encontrar as assimetrias existentes entre as legislações, com intuito de harmonizar estas normas. Outro dado encontrado foi a aprovação de uma Declaração Sociolaboral do Mercosul, a qual descreve regras genéricas abrangentes sobre direito social, individual e coletivo, que, no entanto, não trouxe as conjunturas requeridas no projeto de Carta Social, elaborada pelos trabalhadores, através dos sindicatos e centrais sindicais dos quatro Estados-Partes. Por fim, buscou-se resgatar a origem da *desregulamentação das normas jurídicas*, por meio das transformações da organização da empresa e da acumulação do capital, pelos diversos acontecimentos políticos e econômicos (como guerras e crises) em alguns países e a influência dos mesmos no mundo, especialmente, na América Latina, o que acabou por gerar a abertura de mercados e a criação de blocos econômicos regionais. Destacou-se as regras estabelecidas para negociação coletiva e suas formas, como meio de flexibilização das normas. Estabeleceu-se, derradeiramente, parâmetros para uma possível *harmonização de normas* no bloco Mercosul.

**Palavras-chave:** Jornada de trabalho, repouso remunerados, ordenamentos jurídicos dos Estados-Partes do Mercosul, Organização Internacional do Trabalho, Mercosul, desregulamentação das normas jurídicas e, harmonização de normas.

## RESUMEN

Este trabajo busca investigar las reglas adoptadas para la reglamentación de la *jornada de trabajo* y de *descansos remunerados* apalabrados en los contratos de empleo urbanos privados, en las *ordenaciones jurídicas de los Estados-Partes del Mercosur* (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay), además de visualizar las normas de flexibilización ya previstas. Para tal, fue empleado el método inductivo de abordaje, monográfico y comparativo entre los Estados-Partes del Mercosur, utilizándose de fuentes primarias, tales como las leyes internas de esos países, las convenciones y recomendaciones de la *Organización Internacional de Trabajo* (OIT) y las normas acordadas en el *Mercosur*, y de fuentes bibliográficas. Han sido constatadas diferencias legislativas. También han sido observadas las normas internacionales existentes sobre el tema, en la esfera de la OIT, destacándose las adoptadas por cada Estado-Parte del Mercosur. Se ha reconocido, en el ámbito del Mercosur, la existencia de un subgrupo de trabajo agregado al Grupo Mercado Común, responsable por los temas relativos a las relaciones de trabajo y empleo, el cual tiene como una de sus funciones investigar las leyes de los cuatro países, objetivando elencar las asimetrías entre esas legislaciones, con el afán de armonizar estas normas. Otro dato encontrado fue la aprobación de una Declaración Sociolaboral del Mercosur, que propone reglas generales acerca del derecho social, individual y colectivo, que, sin embargo, no ha apuntado las conjeturas requeridas en el proyecto de Carta Social, firmada por los trabajadores, a través de sindicatos y centrales sindicales de los cuatro Estados-Partes. Por fin, se ha buscado rescatar el origen de la *desreglamentación de las normas jurídicas*, por medio de las transformaciones en la organización de la empresa y de la acumulación del capital, por los diversos sucesos políticos y económicos (tales como guerras y crisis) en algunos de los países y la influencia de estos en el mundo, especialmente en Latinoamérica, lo que ha reaccionado en la abertura de mercado y la creación de bloques económicos regionales. Destacándose las reglas determinadas para la negociación colectiva y sus formas, como vía a la flexibilización de las normas. Han sido establecido parámetros a una posible *armonización de las normas* en el bloque Mercosur.

**Palabras-llave:** Jornada de trabajo, descansos remunerados, ordenaciones jurídicas de los Estados-Partes del Mercosur, Organización Internacional de Trabajo, Mercosur, desreglamentación de las normas jurídicas y, armonización de las normas.



## SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS .....	4
RESUMO .....	6
RESUMEN .....	7
LISTA DE SIGLAS.....	10
INTRODUÇÃO.....	11
CAP. I – ASPECTOS GERAIS DO CONTRATO DE TRABALHO, JORNADA DE TRABALHO, REPOUSOS REMUNERADOS, NORMAS DA OIT E NO MERCOSUL..	14
1.1 Conceito, Natureza jurídica e Classificação do Contrato de Trabalho .....	15
1.1.1 Conceito.....	15
1.1.2 Natureza jurídica da relação de emprego.....	18
1.1.3 Classificação .....	20
1.2 Jornada de Trabalho.....	21
1.3 Repousos Remunerados.....	24
1.4 As Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). 27	
1.4.1 Sobre jornada de trabalho .....	32
1.4.2 Sobre repousos remunerados .....	34
1.4.2.1 Repouso Semanal .....	34
1.4.2.2 Férias anuais remuneradas .....	36
1.4.3 Sobre negociação coletiva .....	38
1.5 Normas no Mercosul .....	41
CAP. II – ORDENAMENTO JURÍDICO DOS ESTADOS-PARTES DO MERCOSUL ....	56
2.1 Sobre Jornada de Trabalho .....	56
2.1.1 Argentino .....	56
2.1.2 Brasileiro .....	62
2.1.3 Paraguai .....	68
2.1.4 Uruguai .....	72
2.2 Sobre Repousos Remunerados .....	78
2.2.1 Argentino .....	78
2.2.2 Brasileiro .....	82

2.2.3 Paraguai	88
2.2.4 Uruguai	91
CAP. III – NORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO QUANTO A JORNADA DE TRABALHO E OS REPOUSOS REMUNERADOS NOS ESTADOS-PARTES DO MERCOSUL E A POSSIBILIDADE DE HARMONIZAÇÃO DAS NORMAS NO ÂMBITO DO MERCOSUL .	
3.1 Negociação coletiva	116
3.1.1 Convenção coletiva	117
3.1.2 Acordo coletivo	119
3.1.3 Contrato coletivo	120
3.1.4 Negociação coletiva internacional	120
3.2 Normas previstas sobre flexibilização nos Estados-Partes do Mercosul	122
3.2.1 Argentina	122
3.2.2 Brasil	126
3.2.3 Paraguai	131
3.2.4 Uruguai	134
3.3 Possibilidade de harmonização das normas nos Estados-Partes do Mercosul	139
CONSIDERAÇÕES FINAIS	150
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	159
ANEXO A – Quadro comparativo das regras dos Estados-Partes do Mercosul	
ANEXO B – Organograma do Mercosul	
ANEXO C – Constituição e Leis da Argentina	
ANEXO D – Constituição e Leis do Paraguai	
ANEXO E – Constituição e Leis do Uruguai	

## LISTA DE SIGLAS

ALADI: Associação Latino-americana de integração, de 1980

ALALC: Associação Latino-Americana de livre comércio, de 1960

C1: Convenção n. 1 da OIT

Da mesma forma se designa para as Convenções n. 14 (C14), n. 30 (C30), n. 47 (C47), n. 52 (C52), n. 98 (C98), n. 106 (C106), n. 132 (C132), n. 135 (C135) e, n. 154 (C154).

CAUCE: Convênio Argentino-Uruguio de complementação econômica

CCM: Comissão de comércio do Mercosul

CEE: Comunidade Econômica Européia

CF: Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988

CLT: Consolidação das leis do trabalho do Brasil

CMC: Conselho Mercado Comum

GMC: Grupo Mercado Comum

LCT: Lei do contrato de trabalho da Argentina

MERCOSUL: Mercado Comum do Sul

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

PEC: Protocolo de expansão do comércio entre Brasil e Uruguai

RI8: Recomendação n. 18 da OIT.

Da mesma forma se designa para as Recomendações n. 47 (R47), n. 91 (R91), n. 98 (R98), n. 103 (R103), n. 116 (R116) e, n. 163 (R163).

RSR: Repouso semanal remunerado

SGT: Subgrupo de Trabalho do Grupo Mercado Comum

## INTRODUÇÃO

Atualmente, diante do fenômeno do processo da globalização econômica e social, que é decorrência, dentre outras causas, do avançado desenvolvimento da tecnologia, o que por sua vez marcou grandes níveis de desempregos ou subempregos, gerados pela necessidade de tornar as empresas mais competitivas no mercado interno e internacional, surge a preocupação em se reverter ou amenizar este quadro, através da busca em se estabelecer normas comuns ou afins com os demais países, para que se possa, em conjunto, evitar abusos e controlar o cumprimento das normas mínimas estabelecidas.

Nesse paralelo, respalda-se o tema da presente pesquisa, pois visa estudar as legislações dos quatro Estados-Partes do Mercosul (Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai) e as normas internacionais, a partir da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Mercosul sobre jornada de trabalho e repousos remunerados, nos contratos de emprego urbanos privados, e a previsibilidade de flexibilização dessas condições de trabalho. Têm-se em vista, ainda, a harmonização das normas trabalhistas como pressuposto básico para a efetiva circulação de trabalhadores neste bloco regional econômico para, assim, assegurar as respectivas garantias de adequadas condições de trabalho ao empregado como cidadão.

Pela dinâmica alteração da vida social surge a necessidade de adaptá-la à realidade econômica, devendo, no entanto, respeitar as condições de trabalho adequadas à saúde do trabalhador, buscando sempre uma melhor qualidade de vida, de satisfação e felicidade, mas que, ao mesmo tempo, garanta a continuidade da ocupação e a saúde da empresa.

Desta forma, o objetivo geral da presente pesquisa é verificar como os ordenamentos jurídicos dos Estados-Partes do Mercosul e as normas internacionais disciplinam a jornada de trabalho e os repousos remunerados nos contratos de emprego urbanos privados e a possibilidade de flexibilização dessas condições. E os objetivos específicos são: verificar os aspectos gerais do contrato de emprego, o significado e importância do limite da jornada de trabalho e da necessidade de repousos remunerados, estudando também o que prescrevem as normas internacionais, como as da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e no

Mercosul sobre jornada de trabalho, repousos remunerados e negociação coletiva, buscando a origem e finalidade desses organismos; averiguar o ordenamento jurídico dos quatro Estados-Partes do Mercosul (Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai) referente à jornada de trabalho e aos repousos remunerados nos contratos de emprego urbanos privados; conhecendo as diferenças e semelhanças existente entre eles; e estudar o ordenamento jurídico sobre a flexibilização das condições de trabalho com relação a jornada de trabalho e repousos remunerados em cada Estado-Parte do Mercosul, trazendo antes um relato histórico do surgimento da flexibilização através do contexto atual, da economia e da política, verificando a possibilidade de negociação coletiva entre as organizações associativas desses países e, por fim, analisar a viabilidade de harmonização das normas entre os mesmos.

A presente dissertação utilizou como método de abordagem, o indutivo. Como método de procedimento se serviu do trabalho monográfico e comparativo, uma vez que trouxe normas de quatro países. A técnica de pesquisa abordada foi via documental indireta, buscando o texto das legislações e, bibliográfica.

Assim, apresenta no primeiro capítulo o conceito, natureza jurídica e classificação do Contrato de Trabalho, o estudo da jornada de trabalho e repousos remunerados, o que representam, importância e significado. Aborda um relato histórico da origem da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o que a mesma traz nas suas Convenções e Recomendações, sobre jornada de trabalho, repousos remunerados, neste inclusos o repouso semanal e as férias anuais remuneradas, e negociação coletiva. Traz ainda, quais as normas previstas no âmbito do Mercosul sobre esses direitos, descrevendo, primeiramente, o surgimento deste bloco econômico, para então partir para as normas nele existente.

O segundo capítulo estuda o ordenamento jurídico de cada Estado-Parte do Mercosul, sobre jornada de trabalho e repousos remunerados, abrangendo neste último, os repousos semanais, anuais, os que ocorrem dentro da jornada, e ainda traz referência aos intervalos intrajornada e entrejornada.

No terceiro e último capítulo insere uma visão da flexibilização no contexto econômico, a forma de organização dos fatores da produção e sua influência na ordem social.

Esboçando um conceito de negociação coletiva, destacando a convenção coletiva, o acordo coletivo e o contrato coletivo de trabalho, como formas de sua instrumentalização, ressaltando ainda, o surgimento de negociação coletiva em âmbito internacional. Enfoca as normas existentes, passíveis de flexibilização das condições do trabalho, especialmente, sobre jornada de trabalho e repouso remunerados, previstas nos Estados-Partes do Mercosul. E, por derradeiro, destaca a questão das assimetrias das normas existentes em cada Estado-Parte do Mercosul e a possibilidade de harmonização das mesmas para que resulte uma eficaz integração.

## CAPÍTULO I

### ASPECTOS GERAIS DO CONTRATO DE TRABALHO, JORNADA DE TRABALHO, REPOUSOS REMUNERADOS, NORMAS DA OIT E NO MERCOSUL

O Direito do Trabalho surge como consequência de uma desigualdade econômica entre o hipossuficiente na relação de trabalho, o empregado, e o que detém os meios de produção, o poder econômico, o empregador. Desde a passagem do liberalismo, na época da Revolução Francesa, por volta de 1789, para o intervencionismo, após a primeira guerra mundial (1914-1918), que se traduz pelo preceito de *Lacordaire*: “entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta”, se verifica o chamamento à intervenção do Estado, para que, através do direito positivo, se criasse um equilíbrio social, para compensar a força econômica.

Assim, o Estado<sup>1</sup> colocou a favor do trabalhador o peso da lei, garantindo o Acesso à Justiça, caso ocorresse ameaça ou infração dos seus direitos. Contudo, mais tarde, essa compensação da desigualdade, através da legislação, foi obtida por meio da criação de organizações, de grupos sociais, ou seja, da união dos trabalhadores, para que, juntos, tivessem força para representar os interesses daqueles menos favorecidos e reivindicar melhores condições de trabalho e, por sua vez, melhores condições de vida, iniciando-se as negociações coletivas entre as partes interessadas da relação de emprego, com assistência ou representação pelos sindicatos.

---

<sup>1</sup> O Estado sintetiza uma das relações de poder existentes na Sociedade, o qual tem como característica a soberania. E que “apesar das aparências, o velho mundo, fundado sobre a distância, as fronteiras, as barreiras e as hierarquias, já não existem. Sem dúvida, as instituições subsistem, as regras básicas permanecem e até continuam crescendo, mas sem a mesma função ou o mesmo impacto”(\*), devido, entre outros fatores, à facilidade de comunicação, de transporte, aos avanços tecnológicos, à complexidade das interações coletivas e ao domínio de grandes empresas transnacionais e grandes conglomerados financeiros que comandam, muitas vezes, a economia, e acabam por influenciar estratégias políticas governamentais. (\*) RAMOS FILHO, Wilson. **O Fim do Poder Normativo e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 1999. p. 37.

## **1.1 Conceito, Natureza jurídica e Classificação do Contrato de Trabalho**

### **1.1.1 Conceito**

A Relação de Emprego é uma relação jurídica de direito pessoal, e, sempre é relação de trabalho, mas, nem toda relação de trabalho é relação de emprego. Ou seja, a relação de trabalho é gênero da espécie relação de emprego.

Assim, Contrato de Emprego é o acordo realizado entre empregado e empregador correspondente à relação de emprego. E esta é o vínculo obrigacional que os une, reciprocamente, subordinando o primeiro a prestar serviços de natureza não eventual sob às ordens do segundo e mediante pagamento de salário. Portanto, os sujeitos do contrato são empregado e empregador.

Já Contrato de Trabalho é o acordo realizado entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica para prestação de serviços mediante pagamento, com ou sem vínculo de emprego.

Todavia, na legislação trabalhista brasileira se utiliza a expressão contrato de trabalho para denominar o contrato de emprego, como se pode verificar pelo art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>2</sup> (CLT): “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego”.

E apresenta como requisitos: a continuidade, tendo em vista que é um contrato de trato sucessivo, de duração; a subordinação, uma vez que o empregador exerce poder de direção sobre a atividade do empregado; a onerosidade, pois não é gratuito, já que pela prestação de serviços há uma contrapartida devendo o empregador pagar salário, o qual tem natureza alimentar, destinada a prover as necessidades básicas do trabalhador; a pessoalidade, sendo realizado com pessoa certa e determinada; e a alteridade, devido o empregado não

---

<sup>2</sup> BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), art. 442. In: CLT. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 138.



prestar serviços para si ou por conta própria e sim por conta alheia, para outra pessoa, a qual assume os riscos do negócio.

Na Argentina, pela Lei n. 20.744<sup>3</sup>, de 27 de setembro de 1974, ordenada pelo Decreto n. 390, de 13 de maio de 1976, em seu art. 21 estabelece que:

Haverá contrato de trabalho, qualquer que seja sua forma ou denominação, sempre que uma pessoa física se obrigue a realizar atos, executar obras ou prestar serviços em favor da outra e sob a dependência desta última, durante um período determinado ou indeterminado de tempo, mediante o pagamento de uma remuneração. Suas cláusulas, quanto à forma e condições da prestação, ficam submetidas às disposições de ordem pública, aos estatutos, às convenções coletivas ou aos laudos com força de tais e aos usos e costumes.

E no art. 22<sup>4</sup> diz que

Haverá relação de trabalho quando uma pessoa realize atos, execute obras ou preste serviços em favor de outra, sob a dependência desta última, de forma voluntária e mediante o pagamento de uma remuneração, qualquer que seja o ato que lhe dê origem.

No Paraguai, a Lei n. 213/1993<sup>5</sup>, denominada Código do Trabalho, em seu art. 17 define como “Contrato de trabalho o ajuste em virtude do qual um trabalhador se obriga a executar uma obra ou a prestar um serviço a um empregador, sob a direção ou dependência deste e por sua conta, mediante o pagamento de uma remuneração [...]”. Sendo este contrato consensual, bilateral, oneroso, comutativo, não é solene nem formal. E se presume sua existência entre aquele que dá trabalho ou utiliza um serviço e quem o presta.

Para a lei paraguaia, empregador é toda pessoa natural ou jurídica que utiliza os serviços de um ou mais trabalhadores, e trabalhador é toda pessoa que executa uma obra ou presta serviços materiais, intelectuais ou mistos a outra pessoa, em virtude de um contrato de

---

<sup>3</sup> ARGENTINA. Ley 20.744, de 27 de septiembre de 1974 (Aprova a Lei do Contrato de Trabalho), art. 21. Disponível em: <[http://www.loshornoslp.com.ar/capacitacion/noticias/ley\\_de\\_trabajo.htm](http://www.loshornoslp.com.ar/capacitacion/noticias/ley_de_trabajo.htm)>. Acesso em: 16 set. 2001.

<sup>4</sup> ARGENTINA. Ley 20.744, de 1974, art. 22. Ibidem.

<sup>5</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 29 de octubre de 1993 (Código del Trabajo), arts. 17 a 19. Disponível em: <<http://natlex.ilo.org/txt/s93pry01.htm>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

trabalho. Este poderá celebrar contratos com dois ou mais empregadores, salvo se houver pacto de exclusividade de serviços em favor de somente um.<sup>6</sup>

Ainda para este País, os menores de idade que tenham dezoito anos completos e a mulher casada têm plena capacidade para celebrar contrato de trabalho, receber remuneração e exercer por si mesmos as ações derivadas do contrato ou da lei, sem necessidade de autorização, no entanto, os menores que tenham acima de doze e menos de dezoito anos somente poderão celebrar contratos de trabalho com autorização do responsável legal do menor.<sup>7</sup>

Quanto ao direito uruguaio no que diz respeito ao contrato de trabalho, este resulta da elaboração da doutrina e da jurisprudência, não existindo regulamentação expressa na sua legislação.

Mantêm-se nos quatro Estados-Partes do Mercado Comum do Sul (Mercosul) a consideração de que o contrato de trabalho é bilateral, consensual, comutativo, sucessivo, oneroso e sinalagmático.

Garcia Júnior<sup>8</sup> expõe que:

Os quatro Estados-Membros do Mercosul (Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai) possuem as regras legais reguladoras do contrato individual do trabalho muito semelhantes. Embora todos admitam a livre contratação e a livre negociação, elas não poderão violar certas garantias mínimas e irrenunciáveis pelo trabalhador.

O asseguramento dessas garantias mínimas é considerado dever do Estado, não se admitindo que as partes negociem de modo diverso. Basicamente são elas: [...] jornada normal máxima de oito horas diárias; repouso semanal remunerado; férias anuais remuneradas; proteção especial ao trabalho do menor e da mulher, sobretudo da mulher grávida [...].

Todavia, os Estados-Partes do Mercosul possuem peculiaridades legislativas diferenciadas quanto à jornada de trabalho e repouso remunerados: assim, a Argentina prevê como jornada semanal máxima de 48 horas, o Brasil, 44 horas, o Paraguai, 48 horas, e o

---

<sup>6</sup> PARAGUAI. *Ley n. 213*, de 1993, arts. 21, 22 e 24. Op cit..

<sup>7</sup> PARAGUAI. *Ley n. 213*, de 1993, arts. 35 e 36. Ibidem.

<sup>8</sup> GARCIA JÚNIOR, Armando Alvares. *O direito do trabalho no Mercosul*. São Paulo: LTr, 1997. p. 75.

Uruguai, 44 horas no comércio e 48 horas na indústria. Quanto à distribuição da jornada dentro da semana poderá ser feita na Argentina, Paraguai e Uruguai mediante acordo individual ou coletivo, já no Brasil somente através de acordo ou convenção coletiva, apresentando este algumas características específicas a serem desenvolvidas no decorrer da pesquisa. Porém, essa distribuição não poderá exceder na Argentina 9 horas diárias, no Brasil 10 horas, no Paraguai 9 horas e 15 min., e no Uruguai 9 horas e 30 min.<sup>9</sup>

### **1.1.2 Natureza jurídica da relação de emprego**

A relação jurídica entre empregado e empregador é contratual, apesar de ocorrer a intervenção do Estado. Esta acontece pela previsão do contrato mínimo, caso em que as leis trabalhistas aplicam-se aos contratos de trabalho automaticamente, através da inviabilidade do empregador contratar a menor do que for estipulado pela lei e ainda pelo princípio da irrenunciabilidade de direitos por parte do empregado, que, mesmo aceitando a dispensa de alguns direitos garantidos por lei, não será válida esta renúncia.

Assim, demonstra-se que o Direito do Trabalho assegura ao hipossuficiente na relação de emprego a prevalência dos parâmetros legais. Contudo, mesmo existindo a limitação legal, restringindo a autonomia da vontade das partes, poderá existir acordo entre os sujeitos do contrato, convencionando direitos a maior do que os limites previstos em lei.

No contrato de trabalho o que se leva em consideração é o contrato-realidade, ou seja, o que efetivamente ocorre entre as partes e não o que está apenas documentado, permitindo-se provar os fatos verificados na prática.

Lembra-se, no entanto, que, a algum tempo atrás, os doutrinadores brasileiros procuravam explicar o contrato de trabalho com base nos contratos civis (Código Civil Brasileiro de 1916), como arrendamento, compra e venda, locação de serviços, empreitada, sociedade e mandato.

---

<sup>9</sup> GARCIA JÚNIOR, Armando Alvares. Op. cit., p. 76-83.

Entretanto, pelos requisitos necessários para se caracterizar o contrato de trabalho, elencados no item anterior, demonstra-se que não se enquadra em nenhuma deles, lembrando que o Código Civil Brasileiro de 2002 não trouxe grandes alterações, apenas confirma e afirma a distinção existente entre os institutos elencados.

Verifica-se que não se trata de arrendamento pois neste não existe subordinação e pode ser realizado entre duas pessoas jurídicas.

Também não é contrato de compra e venda, por ser este instantâneo, que se aperfeiçoa com a entrega da coisa e o pagamento do preço e pode ser realizado entre pessoas jurídicas, se distinguindo do de trabalho já que este é contínuo e não se trata de uma mercadoria.

Na locação de serviços se contrata uma atividade, prepondera a atividade intelectual, e também não há subordinação. O Código Civil de 2002<sup>10</sup> utiliza a denominação prestação de serviço, e exclui do mesmo aquela regida pelas leis trabalhistas ou lei especial.

Na empreitada, que também se difere da locação de serviços, envolve atividade braçal e se contrata um resultado, na qual uma das partes faz ou manda fazer certa obra e paga um preço pelo serviço. No contrato de trabalho se contrata uma atividade e não um resultado.

No contrato de sociedade haveria uma combinação mútua de esforços para produção de bens e serviços, o que não ocorre no contrato de trabalho pois neste não existe sócios, nem a *affectio societatis*, isto é, o interesse comum dos sócios na realização de um mesmo fim. Além disso, na sociedade os sócios se encontram numa situação de igualdade, inexistindo a subordinação, e dividem tanto os lucros como as despesas. Inclusive o Código Civil de 2002 traz expressamente que as partes que celebram contrato de sociedade se obrigam a partilhar, entre si, os resultados<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil de 2002), art. 593. In: VENOSA, Sílvio de Salvo (Org.). **Novo Código Civil: Texto comparado, Código Civil de 2002 e Código Civil de 1916**. São Paulo: Atlas, 2002. p 164.

<sup>11</sup> BRASIL. Código Civil de 2002, art. 981. In: VENOSA, Sílvio de Salvo (Org.). *Ibidem*, p. 242.

Também não é contrato de mandato, pois neste não há subordinação, e o mandatário representa o mandante com relação aos poderes que lhe foram outorgados, objetivando um resultado e não uma atividade, podendo ser gratuito. E ainda não é contrato de parceria, pois neste há autonomia, e divisão de lucros e prejuízos entre as partes.

As formas de explicar a relação entre empregado e empregador acima elencadas subsistiram no Brasil enquanto vigoravam os preceitos das Ordenações e Leis do Reino de Portugal<sup>12</sup> e inclusive com a promulgação do Código Civil Brasileiro, em 1916. Posteriormente, com a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, prevaleceu a ordem institucional, explicada pelos anticontratualistas, pois não haveria discussão das cláusulas contratuais em decorrência da situação estatutária que já prevê as condições do trabalho<sup>13</sup>, onde não existiria a manifestação volitiva, que é característica do contrato, por ser um ato jurídico subjetivo.

Hoje consideram-se estas teorias superadas, entendendo-se prevalentemente a teoria contratualista<sup>14</sup>. É de natureza contratual a relação de trabalho pois só existirá o vínculo por vontade própria das partes, em que uma quer contratar determinada pessoa e esta quer prestar serviços para aquela.

### 1.1.3 Classificação

O contrato de trabalho pode ser classificado de várias formas, pela duração do trabalho, por prazo determinado e indeterminado; quanto à jornada, tempo total e tempo parcial; e quanto as diversas particularidades de acordo com a categoria, casos que a lei ou os instrumentos das negociações coletivas prevêem regras especiais, como a dos professores, dos bancários, do serviço ferroviário, entre outros, porém, não cabe neste trabalho trazer minuciosamente as suas peculiaridades uma vez que se pretende trabalhar sobre a jornada de

---

<sup>12</sup> Ordenações de Portugal: Afonsinas, a partir de 1446; Manuelinas, a partir de 1521; e Filipinas, a partir de 1603. Independência do Brasil: 07 set. 1822.

<sup>13</sup> CATHARINO, José Martins. **Temas de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Edições trabalhistas, [198-?]. p. 62-67.

<sup>14</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001. p. 94.

trabalho e repouso do empregado urbano na sua generalidade e não as características específicas de cada categoria profissional.

## 1.2 Jornada de Trabalho

Apesar de hoje não parecer tão relevante as conquistas alcançadas através das lutas travadas com grande resistência em uma Sociedade liberal, Plá Rodríguez<sup>15</sup> expõe as principais razões a favor do estabelecimento de uma limitação da jornada de trabalho:

Primeiramente, as razões biológicas. Entendia-se que jornadas extenuantes de treze e quatorze horas – e até mais – a que se tinha chegado no século XIX conspiravam não só contra a saúde do trabalhador, mas também contra o vigor da própria raça humana, uma vez que esse desgaste prolongado afetava as gerações futuras. A fadiga acumulada produz funestas consequências sobre a população.

Em segundo lugar, razões culturais e sociais. O trabalhador deve ter tempo disponível para adquirir cultura, aperfeiçoar-se em seu trabalho, dedicar-se a atividades que enriqueçam seu espírito, desenvolver atividades religiosas, artísticas, desportivas e sociais. E, sobretudo, deve dispor de tempo para se dedicar à família, ao cultivo das amizades, à defesa de seus interesses associativos, à participação na vida da comunidade. O trabalhador, antes de ser trabalhador, é uma pessoa humana. Em terceiro lugar, razões econômicas. À medida que se apresentava o fenômeno do desemprego, pensou-se na possibilidade de combatê-lo com a redução da jornada de quem continuava trabalhando, para liberar novos postos de trabalho.

Mas, além disso, invocou-se o argumento da produtividade decrescente: a experiência ensina que o trabalho de um operário esgotado é menor e menos produtivo que o trabalho de um operário que tenha gozado de um descanso suficiente, ou seja, que a redução da jornada não diminuía a produção, mas, em vez disso, a aumentava e melhorava.

Nesse sentido enfatiza-se que a limitação da jornada não deve estar voltada apenas para os lucros do empregador, mas também visa melhorar o bem-estar de toda a população, e este benefício requer maior flexibilidade em todos os níveis e atividades, prevendo alternativas na distribuição do tempo de trabalho. Além disso, observa-se que a utilização dessa limitação é invocada, nos dias de hoje, para combater o desemprego.

Sobre este assunto lembra Pinto Martins<sup>16</sup> que:

<sup>15</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados no Uruguai. In: BUÉN, Nestor (coord.). *Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados: Perspectiva Ibero-Americana*. São Paulo: LTr, 1996. p. 314.

<sup>16</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 435.

O Papa Leão XIII, na Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, já se preocupava com a limitação da jornada de trabalho, de modo que o trabalho não fosse prolongado por tempo superior ao que as forças do homem permitissem. Prevê a Encíclica que “não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade do repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários”.

Jornada significa o que é diário. Mas como lembra Pinto Martins<sup>17</sup>: “Costumam ser empregados três nomes para denominar a matéria em estudo: jornada de trabalho, duração do trabalho e horário de trabalho”.

O horário de trabalho é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do início ao término da jornada diária, não se computando porém, o tempo de intervalo. Pode variar (aumentando ou reduzindo), em virtude de lei, de negociação coletiva e de contrato, nos casos em que a lei admite contratação nesse sentido.

A duração do trabalho são as horas trabalhadas por dia, por semana, por mês ou por ano.

E ainda se distingue do tempo de serviço que é todo o período de duração do contrato de trabalho, ressalvadas as suspensões ocorridas, previstas em lei.

Continua Pinto Martins<sup>18</sup> dizendo que: “O conceito de jornada de trabalho tem que ser analisado sob três prismas: do tempo efetivamente trabalhado, do tempo à disposição do empregador e do tempo *in itinere*”.

A primeira teoria, do tempo efetivamente trabalhado, leva em consideração apenas a hora de serviço efetivo, em produção, desconsiderando as paralisações do empregado, como aquelas despendidas por aqueles que trabalham em funções especiais, para não causar lesões de esforços repetitivos ou para o organismo descansar nos trabalhos onde há diferenças climáticas, entre outros. A segunda teoria, do tempo à disposição do empregador, considera na jornada de trabalho, além do tempo efetivamente trabalhado também aquele em que o

---

<sup>17</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 437.

<sup>18</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Ibidem, p. 437.

empregado está a disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, os descansos especiais intrajornadas previstos na legislação e ainda quando a empresa adota o sistema de sobreaviso e prontidão. Já a terceira teoria, do tempo *in itinere*, inclui na jornada o tempo em que o empregado despende de sua residência até o local de trabalho e vice-versa, todavia, deve-se apenas responsabilizar o empregador a contar esse tempo do transcurso apenas quando a empresa se situar em local de difícil acesso e não pelo fato do empregado residir distante da empresa.<sup>19</sup>

Podem ocorrer alterações na jornada de trabalho através de acordos como o de prorrogação de horas, o qual dependendo do motivo que leva o trabalhador a estender sua jornada de trabalho além da normal, pode ser ou não acrescido de uma taxa sobre o valor da hora normal; e o de compensação de horas, nas quais o trabalhador labora mais horas em um dia para compensar com a correspondente diminuição ou não prestação de serviços em outro dia, dentro de determinado período de tempo previsto em cada ordenamento jurídico.

A jornada de trabalho pode ser classificada de quatro formas: duração, período, tipo de profissão e flexibilidade de horário.<sup>20</sup>

Quanto à sua duração pode ser normal, conforme previsto na lei; inferior à ordinária, através de acordo entre as partes; ou ainda, extraordinária, que é aquela na qual excede a hora fixada pela norma como jornada ordinária, estabelecendo uma suplementação salarial maior que a estabelecida para a hora normal, mas sempre dentro do limite permitido pela lei.

Quanto ao período em que irá se realizar pode ser diurno, noturno ou misto, este abrange os dois períodos, devendo ser definido em lei o que se considera horário diurno, noturno e misto.

Quanto ao tipo de profissão a lei ou outras formas de se estabelecer normas, como as negociações coletivas, definirão jornadas diferenciadas para determinadas categorias.

---

<sup>19</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 438.

<sup>20</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Ibidem, p. 439.



Quanto à flexibilidade de horário, a empresa pode adotar horários flexíveis, na qual o empregado tem que cumprir determinadas horas de trabalho, mas não define o início e o término do horário, que será de sua livre escolha, estabelecendo seu próprio horário. Todavia, pode-se adotar jornadas inflexíveis, nas quais a empresa fixa os horários de início e término da jornada, criando um quadro de horários para cada empregado, grupo de empregados ou para todos os trabalhadores da empresa.

### **1.3 Repouso Remunerados**

É de se observar que a jornada excessiva é fonte de fadiga inevitável, com nefasta influência no desenvolvimento físico e mental do trabalhador, portanto, se estabelecem limites de jornada e descansos para que o mesmo possa repor as energias gastas e se restabelecer, para assim, produzir mais e com maior qualidade. Na busca também de uma qualidade de vida melhor para as pessoas, as quais podem conviver com sua família e se relacionar socialmente.

Também se encontra no dizer de Plá Rodríguez<sup>21</sup> referência aos fundamentos desse instituto, que são de natureza distinta, os quais podem ser classificados da seguinte maneira:

- a) Razões de ordem fisiológica. Como toda forma de descanso, busca proteger a pessoa do trabalhador, procurando a eliminação das toxinas que se vão acumulando com o cansaço e a fadiga. Juntamente com a limitação da jornada, essa interrupção semanal aparece como uma das formas mais adequadas e arraigadas do descanso.
- b) Razões de ordem religiosa. Todas as religiões dedicam um dia da semana ao culto da divindade, o que significa que, nessa jornada, além das cerimônias do culto, se deixe de trabalhar. Essa origem explica o arraigado costume de todos os povos que variam o dia da semana consagrado ao descanso, mas não difere no próprio fato de haver um dia na semana em que se interrompem os trabalhos.
- c) Razões de ordem social. A determinação de um dia da semana no qual todos os trabalhadores descansem permite utilizar essa jornada para encontros familiares, atividades culturais, reuniões políticas ou profissionais, competições esportivas, etc.

É uma das garantias do direito do trabalho presentes em quase todos os países, sendo um dos primeiros benefícios legalmente contemplados, mencionados inclusive na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), entre outros documentos jurídicos importantes.

Repouso remunerado são os descansos em que o empregado vai gozar, não prestando serviços ao empregador, mas recebendo remuneração para tanto. Podem ocorrer de forma semanal, anual e dentro da jornada, existindo ainda outros descansos obrigatórios, mas não remunerados, que ocorrem entre jornadas ou interjornada e intrajornada.

Repouso Semanal é o lapso temporal no qual o empregado deixa de prestar serviços ao empregador uma vez por semana, preferencialmente, aos domingos, e nos feriados, mas continua percebendo remuneração. Consta do art. 427,5 do Tratado de Versalhes, de 1919, “a adoção do descanso hebdomadário<sup>22</sup> de 24 horas, no mínimo, que deverá compreender o domingo, sempre que possível”. E ainda a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, em seu art. XXIV diz que “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável de trabalho e férias remuneradas periódicas”.<sup>23</sup>

Pela leitura feita em Pinto Martins<sup>24</sup>, “a origem do repouso semanal é encontrada nos costumes religiosos”. Pela Bíblia o sétimo dia que Deus criou o Mundo é o dia do descanso, que é o sábado, o *sabbath* dos hebreus, que significa descanso, então, eles descansavam aos sábados. No entanto,

As férias visam proporcionar descanso ao trabalhador, após certo período de tempo de trabalho, quando já se acumularam no organismo toxinas que não foram eliminadas adequadamente. Os estudos da medicina do trabalho revelam que o trabalho contínuo sem férias é prejudicial ao organismo.

Como lembra Pinto Martins<sup>25</sup>:

As férias visam proporcionar descanso ao trabalhador, após certo período de tempo de trabalho, quando já se acumularam no organismo toxinas que não foram eliminadas adequadamente. Os estudos da medicina do trabalho revelam que o trabalho contínuo sem férias é prejudicial ao organismo.

De outro lado, Giglio<sup>26</sup> se pronuncia no sentido de afirmar que:

<sup>21</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Jornada de Trabalho e ... . Op. cit., p. 353.

<sup>22</sup> A palavra *hebdómada* diz respeito não só ao período de sete dias, mas a sete semanas ou sete anos, razão pela qual a expressão repouso hebdomadário seria imprópria. MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 488.

<sup>23</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Ibidem, p. 486-487.

<sup>24</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Ibidem, p. 486.

<sup>25</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Ibidem, p. 498.

<sup>26</sup> GIGLIO, Wagner. **Férias e Descansos Remunerados**. São Paulo.

A motivação profunda das férias anuais se radica mais em razões psicológicas do que em razões físicas. O que se busca com as férias é o descanso mental, pois se houvesse só cansaço físico, não se justificariam, pois o descanso não se acumula. Uma vez restabelecido o equilíbrio fisiológico, não se formam reservas de descanso orgânico.

O cansaço mental manifesta-se por meio de indisposição para o trabalho, fadiga. Nossa mente, em alguns momentos, não quer pensar em nenhuma coisa séria, quer apenas distrair-se despreocupadamente. E para Giglio<sup>27</sup> significa que:

Os descansos nos domingos e feriados funcionam como válvula de escape das frustrações, mas não são suficientes, pois atendem apenas às necessidades urgentes de liberação da sobrecarga emocional, para evitar a violenta erupção da agressividade não dissipada. Durante essas pequenas pausas, o trabalhador não se desvincula psicologicamente do trabalho, uma vez que a previsão do regresso no dia seguinte restringe a liberdade de conduta imprescindível a uma expansão regeneradora.

Assim, essas frustrações acumuladas requerem um período mais longo para recompor o organismo psíquico, ficando mais tempo longe do ambiente de trabalho. Expõe, desta forma, Giglio<sup>28</sup> que:

Durante as férias, essa necessidade de volta ao estado primitivo é revelada pelo desejo, só aparentemente ilógico, de abandonar o conforto material do lar e ir em busca da natureza, embora, para o conseguir, o trabalhador tenha de se submeter às condições precárias de uma tenda de campanha, ao incômodo de se alojar numa hospedagem de praia, ou aos insetos e à agressividade do ambiente, no campo ou na montanha. A liberdade de correr, de se expandir, de dormir e de se divertir, sem estar sujeito a ordens, horários ou obrigações, compensa, qualquer incômodo.

A visão dos diversos descansos revela que os menores atendem a necessidades exclusivamente materiais, como os semanais e feriados, mas na medida em que aumentam de duração, tendem a satisfação de necessidades imateriais, como recreação, liberdade de disposição do tempo, realizar ambições culturais, etc.

Férias são o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso de determinado lapso de tempo. Cada Estado-Parte do Mercosul estipula quantidades diversas de dias destinados ao descanso anual, o qual se adquirirá no decurso de um determinado período

---

<sup>27</sup> GIGLIO, Wagner D. Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados no Brasil. In: BUÉN, Nestor (coord.). **Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados: Perspectiva Ibero-Americana**. São Paulo: LTr, 1996. p. 92.

<sup>28</sup> GIGLIO, Wagner D. Jornada de Trabalho... Ibidem, p. 92-93.

de tempo, sendo este período considerado para alguns o ano civil e outros a decorrência de ter completado um ano do contrato de trabalho.

Quanto aos dias feriados diferem do descanso semanal porque sua finalidade não é restaurar as energias gastas, mas permitir a participação em celebrações de alguma data significativa. Aproxima-se das férias por sua periodicidade, anual, e com o descanso semanal pela sua duração. Assemelhando-se a ambos por se traduzir numa interrupção da atividade do trabalhador.

#### **1.4 As Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**

É importante abordar de início, o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e contextualizar a sua formação, finalidade e demonstrar a importância da sua existência e das normas que dela advém.

Através da aprovação do Tratado de Versalhes, na Conferência de Paz, em 1919, que pôs um ponto final na Primeira guerra mundial (1914-1919), ficou constada em sua parte XIII disposição a respeito da criação da OIT e enunciou princípios gerais que deveriam guiar a política da Sociedade das Nações no campo do trabalho. Foi anexado a este Tratado tanto o Pacto da Liga das nações quanto o projeto de criação de uma instituição permanente voltada às questões laborais. E ainda nesse ano reúne-se, em Washington, a primeira conferência da Organização Internacional do trabalho.<sup>29</sup>

Os princípios<sup>30</sup> do Tratado de Versalhes são os seguintes:

1º) o trabalho não há de ser considerado mercadoria ou artigo de comércio;

2º) tanto os patrões como os empregados têm o direito de associação visando a alcançar qualquer objetivo lícito;

---

<sup>29</sup> SEITENFUS, Ricardo. **Manual das Organizações Internacionais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997. p. 161.

<sup>30</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Síntese, 1999. p. 30-31.

- 3º) o salário a ser pago aos trabalhadores deverá assegurar um nível de vida conveniente, em relação à sua época e ao seu país;
- 4º) a limitação do trabalho a oito horas por jornada e quarenta e oito horas semanais;
- 5º) descanso semanal remunerado mínimo de vinte e quatro horas, sempre que possível aos domingos;
- 6º) supressão do trabalho das crianças e imposição ao trabalho dos menores de ambos os sexos das limitações necessárias para permitir-lhes continuar sua instrução e assegurar seu desenvolvimento físico;
- 7º) salário igual, sem distinção de sexo, para um trabalho de igual valor;
- 8º) tratamento econômico eqüitativo nas leis relativas a condições de trabalho, promulgadas em cada país, para os trabalhadores que nele residem legalmente;
- 9º) organização, em cada Estado, de um serviço de inspeção, que inclua mulheres, a fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores.

Como se sabe, os Estados Unidos da América não ratificou o Tratado que criou a Sociedade das Nações, e por representar este país uma força política muito intensa no campo internacional, e esta não ter alcançado seus objetivos, uma vez que eclodiram várias agressões, culminando com a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), a mesma entrou em declínio. Assim, após este acontecimento, se anuncia a necessidade de uma solidariedade entre as Nações, presente na Carta do Atlântico (1941), Conferência de Washington (1942), Conferência de Moscou (1943), Conferência de *Bretton Woods* (1944), Conferência de *Dumbarton Oaks* (1944) e, por fim, se constitui então, a Organização das Nações Unidas – ONU, firmada por cinquenta países, com a aprovação da sua Carta em São Francisco (1945), que vem em substituição àquela Sociedade das Nações.<sup>31</sup>

O art. 57 da Carta<sup>32</sup> da ONU estatuiu que:

Os organismos especializados estabelecidos por acordos intergovernamentais que tenham amplas atribuições internacionais definidas em seus estatutos e relativas a matérias de caráter econômico, social, cultural, educativo, sanitário e outras conexas serão vinculados à Organização [...].

<sup>31</sup> SEITENFUS, Ricardo e VENTURA, Deisy. **Introdução ao Direito Internacional Público**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999. p. 101.

<sup>32</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr, v. 2, 1991. p. 1243.

E em virtude do disposto neste artigo é reconhecida a vinculação da OIT como um organismo especializado da ONU. Dessa forma, conclui-se o acordo ONU-OIT, assinado em New York, em 30 de maio de 1946, e a OIT que antes fizera parte da Sociedade das Nações agora integra o sistema das Nações Unidas.<sup>33</sup>

A OIT é uma pessoa jurídica de direito público internacional. É uma associação de Estados e não uma entidade supra-estatal e tem a participação de representantes dos empregadores e dos trabalhadores na sua assembléia e no seu órgão colegiado de administração. Tem como estrutura orgânica: a Conferência Internacional do Trabalho, que é a assembléia geral de todos os Estados-Partes, a qual traça as diretrizes gerais da política social a ser observada, e é composta por dois delegados governamentais, um trabalhador e um empregador para cada Estado; o Conselho de Administração, que é o órgão colegiado de direção superior da OIT, constituído por 28 representantes governamentais, 14 de trabalhadores e 14 de empregadores, sendo que 10 correspondem aos Estados de importância industrial mais considerável<sup>34</sup>; e a Repartição Internacional do Trabalho, que é o secretariado técnico-administrativo da Organização.<sup>35</sup>

Este Organismo tem a incumbência de expedir convenções e recomendações, como medida de proteção às relações entre empregados e empregadores, em âmbito internacional, buscando estabelecer regras comuns a serem internalizadas nos diversos Estados-Partes com a finalidade de universalizar a adoção de medidas protecionistas ao trabalho, no que se refere a salário, condições de trabalho e criação de novos mecanismos de criação de normas e solução de conflitos por meio de negociações coletivas com intermédio dos sindicatos, para erradicar a miséria, a injustiça e privações que um grande número de pessoas sofrem, enfim, para evitar o *dumping* social<sup>36</sup>, pretendendo um regime de trabalho humanitário, de dignidade,

<sup>33</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994. p. 19.

<sup>34</sup> Os membros dessa categoria em 1994: Alemanha, Brasil, China, EUA, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia.

<sup>35</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 22.

<sup>36</sup> Como lembra Celso Lafer, “[...]o efeito no investimento e no comércio internacional das disparidades dos custos da mão-de-obra foram qualificados, por alguns atores governamentais e não-governamentais, de “*dumping* social”. Esta disparidade é causada pelo não respeito às normas mínimas de trabalho e de remuneração, diminuindo, com isso, o preço final do produto.

Para que não ocorra *dumping* social, também denominado por alguns de *dumping* laboral, deve prevalecer a democracia e os direitos humanos, em consonância com os padrões internacionais, de forma que se proíba o trabalho forçado, o trabalho infantil, se delimite a jornada de trabalho, estipule salário mínimo digno, entre outros fatores.

estabelecendo o bem-estar social geral como condição precípua à felicidade humana e à paz mundial. Lembrando que prevalece, no campo do Direito Internacional do Trabalho, o princípio da condição mais benéfica em favor do trabalhador.

Süssekind<sup>37</sup>, que já participou do Conselho de Administração da OIT, distingue as convenções das recomendações, assinalando que:

Uma vez ratificadas [as convenções] constituem *fontes formais de direito*, gerando direitos subjetivos individuais, [...]. Já as recomendações e as convenções não ratificadas constituem *fonte material de direito*, porquanto servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos da negociação coletiva e os laudos da arbitragem voluntária ou compulsória dos conflitos coletivos de interesse, neste último caso compreendidas as decisões dos tribunais do trabalho dotados de poder normativo.

As *recomendações* se destinam a sugerir normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes diretas ou autônomas do Direito do Trabalho, embora visem, basicamente, ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT. Em relação aos dois instrumentos há, contudo, uma obrigação comum: devem ser submetidos à autoridade nacional competente para aprovar a ratificação da convenção ou para adotar as normas constantes da recomendação. A obrigação, no entanto, é de natureza formal, porquanto essa autoridade é soberana na deliberação que julgar conveniente tomar, tendo em vista os interesses do país.

Ao ingressar na OIT e aderir à sua Constituição, o Estado contrai a obrigação formal de submeter toda convenção, no prazo máximo de dezoito meses da sua adoção, à autoridade nacional competente para sua aprovação. Ou seja, o submetimento para a ratificação das convenções ou para a adoção das normas constantes da recomendação constituem ato de governo, mas, para terem eficácia no âmbito nacional, depende da internalização no direito público de cada Estado-Parte, quando da adesão por parte da autoridade competente. Prevalece o entendimento de que as convenções não podem ser ratificadas com reservas, não se considerando como tal a exclusão de determinadas partes, quando facultadas pelo próprio texto.<sup>38</sup>

---

Todavia, há duas visões deste signo, se observado do lado dos países em desenvolvimento, estes afirmam que “o tema do ‘*dumping* social’ é uma nova modalidade de protecionismo, pois os níveis de remuneração do trabalho estão condicionados pelo grau de desenvolvimento econômico dos países e dentro dos países, de suas regiões, estados e municípios”, e a aceitação de cláusulas sociais impõe um encargo social que não têm como suportar; já o receio dos países desenvolvidos é o “da invasão da mão-de-obra dos ‘novos bárbaros’ do mundo subdesenvolvido” no seu mercado nacional.

LAFER, Celso. *Dumping Social*. In: BAPTISTA, Luiz Olavo; CASELLA, Paulo Borba; HUCK, Hermes Marcelo (Orgs.). *Direito e comércio internacional*. São Paulo: LTr, 1994. p. 161-164.

<sup>37</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit., p. 27-28.

<sup>38</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Ibidem, p. 33-35.

Ratificação é o ato formal pelo qual o Estado-Parte decide adotar uma convenção internacional incorporando-a ao seu direito interno. Para tanto, o governo submete à autoridade competente para conhecer da matéria, para que esta examine a possibilidade de ratificar a convenção, mediante legislação ou outra forma.<sup>39</sup>

Dá-se preferência pela adoção na forma de convenção, face a sua maior hierarquia e eficácia jurídica, utilizando-se da recomendação, segundo a Constituição da OIT, “somente quando o tema, ou um dos seus aspectos, não seja considerado conveniente ou apropriado para ser, no momento, objeto de uma convenção” (art. 19, § 1º). Verifica-se que materialmente não há distinção entre as duas formas, o que as difere é no tocante aos efeitos jurídicos que geram.<sup>40</sup>

A vigência de uma convenção no plano internacional (vigência objetiva) não se confunde com a eficácia jurídica no território de cada Estado-Parte (vigência nacional ou subjetiva) resultante da ratificação, todavia, esta pressupõe aquela. Em regra, as convenções da OIT estabelecem que sua vigência se inicie “doze meses após o registro de duas ratificações”, com duração indeterminada. Porém, a convenção pode ser objeto de revisão, caso em que a primitiva não mais permanece aberta a ratificação, embora continue em vigor nos países que a ratificaram e deixaram de aderir ao instrumento de revisão.<sup>41</sup>

Quando se trata dos efeitos jurídicos da ratificação e da denúncia, geram-se grandes debates e controvérsias, aludindo-se à Convenção de Viena sobre o direito dos Tratados, de 1969, alterada em 1986. Dizem muitos doutrinadores que o tratado ratificado derroga, automaticamente, as normas nacionais contrárias; para outros, incumbe apenas uma obrigação ao Estado em adotar as correspondentes normas internacionais mediante leis próprias. Porém, a solução depende do sistema adotado pelo direito público de cada Estado.<sup>42</sup>

Tendo uma noção do significado dessa organização, segue-se para o estudo das normas nela elaboradas sobre a jornada de trabalho, repousos remunerados e negociação coletiva.

<sup>39</sup> SÜSSEKIND, A., MARANHÃO, D. e VIANNA, S. Op. cit., p. 1271-1272.

<sup>40</sup> SÜSSEKIND, A., MARANHÃO, D. e VIANNA, S. Ibidem, p. 1262.

<sup>41</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit., p. 32.

<sup>42</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Ibidem, p. 34-35.



### 1.4.1 Sobre jornada de trabalho

A Convenção n. 1<sup>43</sup> da OIT, de 1919, também conhecida como a Convenção de Washington, descreve as horas de trabalho na indústria, ou seja, aplica o princípio da duração de trabalho que não poderá exceder de oito horas diárias e de quarenta e oito semanais, com exceção daquelas empresas em que somente os membros de uma mesma família trabalham, e das pessoas que ocupam função de inspeção ou de direção ou de confiança.

Esta Convenção previu a compensação de horas, dispondo que quando a duração do trabalho de um ou vários dias da semana sejam inferior a oito horas, por disposição da autoridade competente ou através de uma convenção entre as organizações patronais e obreiras ou então entre os representantes de patrões e empregados, se poderá autorizar que ultrapasse o limite de oito horas nos demais dias da semana, sendo que o excesso de tempo nunca poderá ser mais de uma hora diária. Da mesma forma, quando há trabalhos por equipe poderá ir além do limite previsto, sempre que a média, calculada num período de três semanas ou menos não exceda tal limite.

Também se estabeleceu que poderá prestar serviços além do limite de horas previsto, em casos de acidente ou grave perigo de acidente, quando se necessitam trabalhos urgentes nas máquinas ou instalação ou ainda em caso de força maior, mas somente se indispensável para evitar uma grave perturbação no funcionamento normal da empresa.<sup>44</sup>

Em seu artigo 6, item 1, especifica que a autoridade pública determinará as exceções permanentes, que devem executar-se necessariamente fora do limite estabelecido, e as temporárias, pelo aumento extraordinário de serviço. No item 2 diz que deverá ser determinado o número máximo de horas extraordinárias que podem ser autorizadas em cada caso e que o trabalho em tais horas extraordinárias serão acrescidos, de pelo menos, vinte e cinco por cento (25%) com relação ao salário normal.

---

<sup>43</sup>OIT. C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=C1&query0=1&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

<sup>44</sup>OIT. C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, art. 3º. Op. cit.

Dispõe, ainda, que cada empregador deverá dar a conhecer, por meio de cartas, expondo em lugares visíveis de seu estabelecimento ou outro conveniente, as horas que iniciam e terminam o trabalho e os descansos concedidos durante a jornada de trabalho, os quais não estão compreendidos nas horas de trabalho.

A Convenção n. 30<sup>45</sup>, de 1930, que trata das horas de trabalho no comércio e escritórios, veio explicar que a expressão *horas de trabalho* significa o tempo durante o qual a pessoa está à disposição do empregador, estando excluídos os descansos durante os quais o mesmo não se encontra a disposição.

Esta Convenção estabeleceu, da mesma forma que a Convenção n. 1, de 1919, que as horas de trabalho serão de oito horas diárias e quarenta e oito semanais, todavia, refere-se a possibilidade de compensação de horas, dizendo que as horas poderão ser distribuídas no decorrer da semana de sorte que não exceda dez horas diárias. Assim, nota-se que nesta última parte altera a concepção da Convenção de 1919 que permitia apenas uma hora extra por dia.

A Convenção n. 47<sup>46</sup>, de 1935, diz respeito à redução das horas de trabalho a quarenta horas por semana, prescrevendo no artigo 1, que todo Membro da OIT que ratificar esta Convenção se declara em favor do princípio da semana de quarenta horas, aplicado de forma que não implique diminuição do nível de vida dos trabalhadores. Isto significa dizer que serão reduzidas as horas de trabalho, mas não se diminuirá o salário proporcionalmente as horas, ou seja, continuará o mesmo salário, apenas laborando menos.

A Recomendação n. 116<sup>47</sup>, de 1962, relativa à redução da duração do trabalho, vem completar os instrumentos internacionais existentes sobre o assunto e facilitar sua aplicação indicando as medidas práticas para proceder a uma redução progressiva da duração do trabalho, sem diminuição alguma do salário que os trabalhadores estejam percebendo no

<sup>45</sup> OIT. **C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)**, 1930, art. 2º. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=C30&query0=30&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

<sup>46</sup> OIT. **C47 Convenio sobre las cuarenta horas**, 1935. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=C47&query0=47&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

momento, segundo princípio estabelecido pela Convenção n. 47, de 1935 e conforme o disposto na Convenção n. 1, de 1919, levando-se em conta a variedade de condições econômicas e sociais que prevalecem nos diferentes países, para que isto não diminua a produção total nem a produtividade, não coloque em perigo a expansão econômica do país, o desenvolvimento de novas indústrias ou sua capacidade de competir no comércio internacional, nem se provoque uma pressão inflacionária cujo resultado seria, em último plano, a diminuição dos ganhos reais dos trabalhadores, pois acarretaria o aumento do custo de vida.

Os progressos podem ser obtidos pela aplicação de tecnologia moderna, automação e de técnicas de direção. As medidas para redução das horas devem considerar, ainda, as preferências das organizações de empregadores e de trabalhadores quanto aos meios para realizá-la. Permitindo-se, um período maior de adaptação quando circunstâncias especiais em um ramo de atividade ou ainda por necessidades técnicas o justifiquem.

Dita Recomendação apresenta princípios e modalidades de aplicação, definindo e tecendo determinações quanto à duração normal do trabalho e quanto às horas extraordinárias. Prevê, ainda, que deve ser realizada consulta aos trabalhadores e empregadores por parte da autoridade competente quando for fazer disposições a esse respeito e também no que se refere as medidas de controle para fazer cumprir as regras nela previstas.

#### **1.4.2 Sobre repousos remunerados**

##### **1.4.2.1 Repouso Semanal**

A Convenção da OIT n. 14<sup>48</sup>, de 1921, que trata sobre o repouso semanal na indústria dispõe em seu art. 2, que:

---

<sup>47</sup> OIT. **R116 Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo**, 1962. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R116&queryl=116&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

<sup>48</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. C14, de 1921, art. 2. **Convenções ...** Op. cit., p. 84.

1. Todo pessoal ocupado em qualquer estabelecimento industrial, público ou privado, ou nas suas dependências, deverá, ressalvadas as exceções previstas nos artigos presentes, ser beneficiado, no correr de cada período de sete dias, com um repouso, ao menos de 24 horas consecutivas.
2. Esse repouso será concedido, quando possível, ao mesmo tempo a todo o pessoal de cada estabelecimento.
3. Coincidirá, quando possível, com os dias consagrados pela tradição ou costume do país ou da região.

Inicialmente se previu na Recomendação n. 18<sup>49</sup>, de 1920 sobre o descanso semanal no comércio, da mesma forma que a Convenção n. 106<sup>50</sup>, de 1957, posteriormente veio tratar sobre repouso semanal no comércio e nos escritórios, acrescentando algumas especificações, o que por sua vez repete em seu art. 6 a mesma regra do repouso semanal previsto para a indústria, na Convenção n. 14/1921, diferenciando apenas a quem se aplicará.

A Convenção n. 106<sup>51</sup> define também derrogações temporárias do período de repouso (como suspensão ou diminuição), através de autorização pela autoridade competente nacional, em caso de acidente, força maior, trabalhos urgentes para evitar distúrbio grave, excesso extraordinário de trabalho resultante de circunstâncias especiais, e ainda, para evitar a perda de mercadorias perecíveis. E, quando aplicadas nessas condições, haverá um repouso compensatório, com duração ao menos igual àquela do período mínimo do art. 6.

A Recomendação n. 103<sup>52</sup>, de 1957, sobre descanso semanal no comércio e escritórios, estabeleceu que às pessoas as quais se aplicam a Convenção n. 106, de 1957, deveriam sempre que possível ter um descanso semanal de trinta e seis horas consecutivas. E, que o descanso deveria compreender o período que transcorre de meia-noite a meia-noite sem incluir outros períodos de descanso que precedam ou sigam imediatamente. Enfoca em seguida que as pessoas sujeitas ao regime especial não devam trabalhar mais de três semanas sem beneficiar-se dos períodos de descanso aos quais têm direito e se não for possível

<sup>49</sup> OIT. **R18 Recomendación sobre el descanso semanal (comercio)**, 1921. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R18&query1=18&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

<sup>50</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. C106, de 1957, art. 6. Op. cit., p. 224.

<sup>51</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. C106, de 1957, art. 8. Op. cit., p. 227.

<sup>52</sup> OIT. **R103 Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)**, 1957. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R103&query1=103&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

conceder vinte e quatro horas consecutivas de descanso se conceda doze horas consecutivas como mínimo.

Quanto aos menores de dezoito anos, sempre que possível, se deve conceder um descanso semanal ininterrupto de dois dias e, que as disposições do artigo 8 da Convenção n. 106/1957, descrita acima, não deveriam aplicar-se a esses menores.

#### 1.4.2.2 Férias anuais remuneradas

Pela Convenção da OIT n. 52<sup>53</sup>, de 1936, sobre férias remuneradas, no art. 2 se estabeleceu que toda pessoa terá direito, depois de um ano de serviço contínuo, a férias anuais remuneradas de pelo menos seis dias úteis, e para os menores de dezesseis anos, incluídos os aprendizes, previu férias de pelo menos doze dias úteis. No art. 3 determina que a pessoa deverá perceber durante as férias sua remuneração habitual, conforme prevê a legislação nacional, aumentada pelo equivalente de sua remuneração em espécie, se houver, ou a remuneração fixada pelo contrato coletivo.

Considera-se nula a renúncia ou o abandono do direito a férias. Prescrevendo, porém, que se dita pessoa efetuar trabalho remunerado durante o período de suas férias remuneradas deverá perder a respectiva remuneração.<sup>54</sup>

A Recomendação n. 47<sup>55</sup>, de 1936, sobre férias remuneradas, considera que a finalidade das férias consiste em oferecer aos trabalhadores uma possibilidade para descansar, distrair-se e desenvolver suas capacidades, permitindo que o organismo humano recupere as forças físicas e morais perdidas durante o ano.

Ainda a Recomendação n. 47 faz as seguintes sugestões, no art. 1: 1) que a continuidade no serviço, requerida para se ter direito a férias, não deve ser afetada por

---

<sup>53</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. C52, de 1936, arts. 2 e 3. Op. cit., p. 120-122.

<sup>54</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. C52, de 1936, arts. 4 e 5. Ibidem, p. 122.

<sup>55</sup> OIT. **R47 Recomendación sobre las vacaciones pagadas**, 1936. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R47&query1=47&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

interrupções no trabalho como as decorrentes de doença, acidente, serviço militar, etc., ou seja, as ausências por motivos que independam da vontade individual do empregado não poderão ser computadas. Situação que veio a ser constatada, posteriormente, na Convenção n. 132, de 1970; e 2) que aos empregados, em trabalho que não se efetue com regularidade durante todo o ano, seja considerada cumprida a condição de continuidade no serviço quando haja trabalhado durante certo número de dias num período determinado.

Esclarece a referida Recomendação que se deveria evitar o fracionamento das férias uma vez que contraria com a finalidade perseguida pela mesma. Nos demais casos, excetuados os que concorrem circunstâncias realmente excepcionais, se deveria limitar o fracionamento em dois períodos no máximo, um dos quais não deveria ser inferior a duração mínima prevista.<sup>56</sup>

Coloca como conveniente que o aumento progressivo do período das férias siga segundo a antigüidade no serviço, dando como exemplo, doze dias laboráveis aos sete anos de serviço.<sup>57</sup>

E, no art. 4 diz que o método mais eqüitativo para calcular a retribuição durante as férias de um trabalhador cuja remuneração se calcule, total ou parcialmente, por obra ou conforme o rendimento de seu trabalho, consistiria em calcular o ganho médio num período suficientemente amplo, com objetivo de compensar o mais possível as variações de remuneração.<sup>58</sup>

A Recomendação n. 98<sup>59</sup>, de 1954, sobre férias remuneradas, em seu art. 4, item 1, dispõe que a duração das férias anuais remuneradas deveria ser proporcional ao tempo de serviço prestado com um ou com vários empregados no transcurso do ano em questão e não deveria ser inferior a duas semanas laboráveis por doze meses de serviço. Em seguida, prescreve no mesmo sentido que a Recomendação n. 47, art. 1, item 2, já previu, ou seja, que

---

<sup>56</sup> OIT. R47, 1936, art. 2. Op. cit.

<sup>57</sup> OIT. R47, 1936, art. 3. Ibidem.

<sup>58</sup> OIT. R47, 1936, art. 4. Ibidem.

<sup>59</sup> OIT. R98 **Recomendación sobre las vacaciones pagadas**, 1954. Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R98&queryl=98&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

se o emprego se encerrar antes de adquirir o direito a férias, deveria ter direito a férias proporcionais ou a uma indenização compensatória.

Já a Convenção n. 132<sup>60</sup>, de 1970, que revisa a questão sobre as férias remuneradas e altera a Convenção n. 52, de 1936, se aplica a todas as pessoas empregadas, com exceção dos marítimos. No art. 3, item 3 diz que a duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a três semanas de trabalho, por um ano de serviço. E, caso não complete no curso de um ano determinado, o período necessário á obtenção de direito a totalidade das férias prescritas, que lhe seja concedida férias reduzidas, proporcionalmente, como já previsto nas Recomendações n.s 47 e 98, podendo lhe ser exigido um período mínimo de serviço para obtenção do direito a férias anuais remuneradas.

Os feriados oficiais ou tradicionais não serão computados como parte do período mínimo de férias. A ocasião do gozo das férias será determinada pelo empregador, e o pagamento respetivo deverá ocorrer antes do período de gozo, salvo acordo entre empregado e empregador.<sup>61</sup>

Tal Convenção prevê, ainda, que pode haver fracionamento do período de férias se autorizado pela autoridade competente, sendo que uma das frações deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalho ininterruptas.<sup>62</sup>

### **1.4.3 Sobre negociação coletiva**

A Convenção da OIT n. 98<sup>63</sup>, de 1949, relativa ao Direito de organização dos trabalhadores e de Negociação Coletiva, dispõe que os trabalhadores devem ter proteção a sua liberdade sindical, de não se filiar ou de deixar de fazer parte de um sindicato, e de não ser prejudicado em virtude de sua filiação.

---

<sup>60</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. C132, de 1970, art. 3. **Convenções ...** Op. cit., p. 469.

<sup>61</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. C132, de 1970, arts. 6 e 7. Ibidem, p. 471.

<sup>62</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. C132, de 1970, art. 8. Ibidem, p. 471.

<sup>63</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. C98, de 1949. Ibidem, p. 204.

Identifica como atos de ingerência a criação ou a manutenção por outros meios financeiros para controle, de organizações de trabalhadores, dominadas por um empregador ou organização de empregadores.

Dispõe, a Convenção, no artigo 4<sup>64</sup>, que:

Deverão ser tomadas, quando necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego.

A Recomendação n. 91, de 1951, que trata sobre contratos coletivos, prevê que deve-se estabelecer sistemas para a negociação, por via contratual ou legal, o mais apropriado para as condições de cada país.

Repete algumas considerações feitas pela Convenção n. 98, de 1949. Mas traz no capítulo II, parágrafo 2, item 1<sup>65</sup> o significado de contrato coletivo, dizendo que:

A expressão *contrato coletivo* compreende todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, de um lado, e, por outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, de acordo com a legislação nacional.

Os empregadores e trabalhadores obrigados por um contrato coletivo não devem poder estipular nos contratos individuais de trabalho disposições contrárias as do contrato coletivo, exceto se forem mais benéficas ao empregado.

Para os efeitos da Convenção n. 154<sup>66</sup>, de 1981, que fomenta a negociação coletiva, no artigo 2, enuncia que:

---

<sup>64</sup> OIT. **C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva**, 1949. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=C98&query0=98&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 13 dez. 2001. Tradução não oficial.

<sup>65</sup> OIT. **R91 Recomendación sobre los contratos colectivos**, 1951. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R91&query1=91&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.



A expressão *negociação coletiva* compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego;
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

É idêntica a conceituação elaborada de contrato coletivo pela R91/1951 e a de negociação coletiva utilizada pela C154/1981. Pois, apesar de esta não abranger em sua definição a possibilidade de ocorrer a negociação com os representantes dos empregados, interpreta-se como sendo possível, uma vez que remete à Convenção n. 135<sup>67</sup>, de 1971, relativa à Proteção aos Representantes dos Trabalhadores. Entende-se estes como sendo as pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a práticas nacionais. Demonstra-se com isso, que os dois termos, contrato coletivo e negociação coletiva, mesmo que inseridos em instrumentos distintos, trazem o mesmo sentido, ainda que o segundo, de forma transversa.

A Recomendação 163<sup>68</sup>, de 1981, sobre negociação coletiva, diz que se deveriam adotar medidas para que a negociação coletiva pudesse se desenvolver em qualquer nível, em particular a nível de estabelecimento, da empresa, do ramo de atividade, da indústria e a nível regional ou nacional.

Estabelece também que, para que as partes possam negociar com conhecimento de causa, devem dispor das informações necessárias sobre a situação econômica e social da singularidade da negociação e da empresa em seu conjunto. Todavia, se a divulgação de certas informações prejudicar a empresa, a mesma deverá ser realizada em caráter confidencial. Neste intuito, as autoridades públicas deveriam proporcionar informações sobre a situação econômica e social global do país e do ramo de atividade em questão, mas, na medida em que tais informações não sejam prejudiciais aos interesses nacionais.

---

<sup>66</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. C154, de 1981, art. 2. **Convenções ...** Op. cit., p. 356.

<sup>67</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. C135, de 1971. **Convenções ...** Ibidem, p. 307.

### 1.5 Normas no Mercosul

Antes que se trate das normas existentes a respeito do tema deste trabalho no Mercosul, se faz necessário ressaltar, de início, a evolução histórica da origem do mesmo, para se conhecer um pouco de como se constituiu esta organização e com que finalidade, para então melhor entender o por quê do interesse em formar normas comuns e afins entre os Estados-Partes.

Os antecedentes do Mercosul se voltam desde à época de Simón Bolívar, nascido na Venezuela (1783-1830), chamado o “libertador”, considerado o principal responsável pela independência de vários países da América do Sul da Espanha. Enquanto Presidente do Peru organizou no sul desse país uma nova República, a qual levou o nome de Bolívia em sua homenagem. E, para preservar a independência das novas nações, Bolívar iniciou uma série de Conferências interamericanas no Panamá, em junho de 1826, e lutou bravamente pela realização do primeiro Tratado de União Latino-americana, quando viu seu sonho de união esfacelado.<sup>69</sup>

Todavia, na época, o fato dos então novos Estados terem recentemente conseguido sua independência, e estarem enebriados com a soberania plena de que até então não haviam usufruído, foi inevitável a não aceitação de uma união naquele momento. Mas, no início deste século, o exacerbamento das soberanias dos Estados foi fato determinante para que o grande ideal de Bolívar se transformasse em realidade.

O contexto que moveu a América Latina a formar blocos econômicos não foi o mesmo do velho continente, pois enquanto na Europa as duas grandes guerras foram determinantes para a criação da Comunidade Econômica Européia (CEE), a idéia de integração entre os países latino-americanos renasce no início do séc. XX.

As primeiras tentativas se dão já em 1900, entre Chile e Brasil, que se segue com a proposta de se criar o bloco ABC, em 1915, que tendia unir Argentina, Brasil e

---

<sup>68</sup> OIT. **R163 Recomendación sobre la negociación colectiva**, 1981, art. 4, item 1. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R163&query1=163&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

<sup>69</sup> **SIMÓN Bolívar**. Disponível em: <<http://www.bolivar.ula.ve>>. Acesso em: 16 mai. 2000.

Chile. Posteriormente foi criada – em 1953 – entre os mesmos três países, aos quais se soma o Paraguai, uma Ata de Acordo para a União Econômica, que não desabrocha por razões internas e externas, entre elas o suicídio de Getúlio Vargas.<sup>70</sup>

Até o final da década de 50, os países latinoamericanos somente mantinham acordos bilaterais de caráter comercial, mas como suas economias estavam estagnadas começaram a encarar acordos multilaterais em busca de melhores perspectivas tendo em vista o mercado externo, encaminhando-se no sentido da integração, baseados em concessão de facilidades comerciais e apoio político.<sup>71</sup>

A partir da década de 60 começaram a ser criados importantes tratados de integração, agrupando diversos países, tais como a Associação Latino-Americana de Livre Comércio (ALALC), formalizada pelo Tratado de Montevideo, congregando onze países, todos os da América do Sul (exceto as Guianas) e o México, em 1960. Esta tinha como meta o estímulo à industrialização, a diversificação das economias dos países latino-americanos e a redução de sua dependência em relação às economias dos países industrializados, a ser alcançado por meio de eliminação das barreiras ao comércio regional, mudando assim, o modelo de desenvolvimento dos países envolvidos, ou seja, pretendia formar uma zona de livre comércio, num espaço de doze anos.<sup>72</sup>

Mas a rigidez dos mecanismos estabelecidos para a liberação comercial; por estar centralizada em organismos governamentais, sem o apoio do setor privado; a instabilidade política; a gradual instalação de regimes autoritários nos países da região; acrescida da crise econômica da década de 70 entre outros fatores foram obstáculos a realização efetiva da ALALC.<sup>73</sup>

O processo de industrialização com base na substituição de importações foi essencial para a história econômica brasileira do passado, que tornou possível a criação de indústrias nos chamados países de industrialização tardia, apesar de hoje ser considerado um método

<sup>70</sup> ACCIOLY, Elizabeth. Perspectivas da Soberania e a Democracia Contemporâneas no contexto dos blocos econômicos. In: FERRARI, Regina Maria Macedo Nery (Org.). **O Mercosul e as ordens jurídicas de seus Estados-Membros**. Curitiba: Juruá, 1999. p. 103.

<sup>71</sup> CANTERO, Carlos Marcial Russo. **El Mercosur ante la necesidad de organismos supranacionales**. Assunción/Paraguay: Intercontinental, 1999. p. 361. Tradução não oficial.

<sup>72</sup> CANTERO, Carlos Marcial Russo. *Ibidem*, p. 361.

anacrônico. Este processo teve diferentes graus de sucesso nos países latino-americanos, sendo o Brasil o que melhores resultados obteve, industrializando-se, e isto foi atribuído pela política governamental que investiu na indústria de base e em infra-estrutura, mantendo tarifas de importação muito elevadas, com uma produção diversificada e competitiva.

No início dos anos 80, com um parque industrial já maduro, o País estava em condições de iniciar a redução de suas tarifas, para expor sua indústria a uma maior competição externa. Entretanto, a necessidade de gerar superávits comerciais muito grandes para cobrir o serviço da dívida externa impediu a abertura comercial naquele momento, retardando-a por mais dez anos.<sup>74</sup>

Os países só estavam dispostos a engajarem-se na abertura comercial no contexto da ALALC (1960-1980) até certo ponto, “porque todos os países queriam abrir o mercado dos demais para os seus produtos, mas nenhum queria abrir o seu próprio mercado”<sup>75</sup>, sendo essa uma das causas principais da estagnação da associação.

No final da década de 70, os Estados-Parte da ALALC, procurando relançar a idéia da integração sobre novas bases, devido a ausência de resultados concretos que acabou formando perante a opinião pública uma imagem de inviabilidade, acabaram por negociar um novo Tratado, criando assim, a Associação Latino-americana de Integração (ALADI), inaugurada em 1980. Mas agora com a vantagem de adotar mecanismos mais flexíveis para a consecução dos seus fins, qual seja a total liberalização do comércio entre os onze países membros. Além deste, outros fatores contribuíram para melhor dinamizar a integração, como o fenômeno da redemocratização, ou seja, regimes autoritários gradualmente vão dando lugar a governos civis de forma democrática e a crescente diversificação da produção industrial.

A principal novidade foi a admissão e o estímulo dado aos acordos sub-regionais, isto é, acordos de liberalização comercial firmados apenas entre um grupo de países membros, e não entre os onze, embora respeitando princípios e conceitos comuns<sup>76</sup>.

Esses acordos logo tornaram a principal força motora da ALADI, sendo firmado ao amparo da ALADI, dois importantes acordos sub-regionais de complementação econômica

---

<sup>73</sup> FLORÊNCIO, Sérgio A. L. e ARAÚJO, Ernesto H. F. Antecedentes do Mercosul. In: ABREU, Sérgio e FLORÊNCIO, Lima (Orgs.). *Mercosul hoje*. São Paulo: Alfa-Omega, 1996. p. 34.

<sup>74</sup> FLORÊNCIO, Sérgio A. L. e ARAÚJO, Ernesto H. F. Ibidem, p. 35.

<sup>75</sup> FLORÊNCIO, Sérgio A. L. e ARAÚJO, Ernesto H. F. Ibidem, p. 35.

<sup>76</sup> FLORÊNCIO, Sérgio A. L. e ARAÚJO, Ernesto H. F. Ibidem, p. 36.

ainda em 1980: o Protocolo de Expansão do comércio (PEC), entre Brasil e Uruguai, e o Convênio Argentino-Uruguaio de Complementação Econômica (CAUCE).

Encontra-se neste momento um quadro político que possibilitou a aproximação real entre os países que se viram compelidos a olhar para os seus vizinhos e tentar uma integração, diante de um mundo ameaçador e competitivo, reflexo da globalização.

Nessa época Brasil e Argentina também iniciaram a negociação de preferências comerciais (reduções tarifárias recíprocas) aproximação que se deu com os Presidentes Tancredo Neves, do Brasil e Raúl Alfonsín, da Argentina, que se reuniram em Buenos Aires e decidiram criar um intercâmbio político e comercial maior entre eles, o qual em 1986, apesar da morte de Tancredo, os planos tiveram seguimento, saltando para um patamar muito mais elevado, sob o impulso político dos Governantes Raúl Alfonsín e José Sarney, firmando então o Tratado de Cooperação Econômica, iniciado com a declaração de Foz de Iguaçu de 1985, onde decidiram acelerar o processo de integração criando uma comissão mista de alto nível, presidida pelos Ministros de Relações Exteriores dos dois países. Buscava incrementar o comércio em setores-chave para a economia dos dois países, especialmente bens de capital, trigo e automóveis, o qual demonstrou-se eficiente.<sup>77</sup>

Conforme Accioly<sup>78</sup>,

No ano seguinte, assinaram a Ata para integração Brasil-Argentina, a qual criou o PICE (Programa de Integração e Cooperação Econômica), baseado no princípio da gradualidade, flexibilidade e simetria, agora já com o apoio dos setores industriais, econômicos e políticos, o que viabiliza o projeto integracionista.

Tendo em vista o êxito deste tratado, em 1988 resolveram assinar então um Tratado de Integração, que previa a formação de um Mercado Comum<sup>79</sup> entre os dois países, incluindo a

<sup>77</sup> FLORÊNCIO, Sérgio A. L. e ARAÚJO, Ernesto H. F. Op. cit., p. 36-37.

<sup>78</sup> ACCIOLY, Elizabeth. In: FERRARI, Regina Maria Macedo Nery (Org.). **O Mercosul e as ordens ...** Op. cit., p. 105.

<sup>79</sup> Os processos de integração econômica regional apresentam formas diferenciadas de atuação, como:

a) *Zona de livre comércio*. Prevê a eliminação de obstáculos tarifários ou ao comércio de mercadorias entre os Estados participantes, os quais mantêm independências comerciais em relação a terceiros países, mas tem como problema evitar o intercâmbio comercial de terceiros países, isentos de tarifas ou outro encargo comercial.  
b) *União Aduaneira*. Constitui uma zona de livre comércio, onde os Estados-Membros adotam um sistema de tarifas externas comuns frente a importação procedentes de terceiros países. Assim, instituem o livre comércio entre si e aplicam as mesmas tarifas e políticas comerciais aos produtos provenientes de fora da região.

eliminação completa de barreiras ao comércio de todos os produtos, adoção de uma Tarifa Externa Comum e a coordenação de políticas macroeconômicas, a ser atingido num espaço de dez anos. Porém, em julho de 1990, com a mudança de presidentes nos dois países – Carlos Saúl Menem e Fernando Collor de Mello – estes decidiram antecipar a data aprazada, designando 31 de dezembro de 1994 para o início da união aduaneira, com a livre circulação de bens, pessoas, serviços e capitais.

Adquiria essa integração uma força ímpar, na qual Uruguai e Paraguai não podiam ficar indiferentes, pois não tinham outra opção senão a de acompanhar o processo ou ficarem isolados como países periféricos, e também porque são países que, historicamente, sempre tiveram em Argentina e Brasil seus principais parceiros externos, levando-se em consideração ainda a geografia propícia, já que mantém em contato as fronteiras dos quatro países, além de não existir entre eles rivalidades étnicas, nem culturais, nem religiosas. E as rivalidades políticas que existiam foram eliminadas ou ao menos reduzidas com o fim dos regimes militares, a partir de meados dos anos 80, mudança que foi fundamental para favorecer e estabelecer o Mercosul.

Assim, no início da década de 90, Paraguai e Uruguai negociaram sua adesão ao processo integrador brasil-argentina, surgindo, desta forma, o Tratado de Assunção, assinado em 26 de março de 1991, denominando-o de Mercado Comum do Sul – o Mercosul, o qual tem sua base jurídica vinculado aos objetivos do ALADI, na forma de um Acordo de Complementação Econômica, obedecendo a todos os seus princípios e normas.

A emergência do Mercosul tem também razões de ordem econômica – nacionais e internacionais. Internamente, o processo de liberalização do comércio interior brasileiro, que

---

c) *Mercado Comum*. Trata de uma zona de livre comércio e de uma união aduaneira que permite a plena liberdade de circulação de bens, pessoas, serviços e capitais, que requer condução política de harmonização às condições desiguais dos Estados-Membros. Desta forma, além da abolição das barreiras, implica no reconhecimento da igualdade de direitos com os nacionais em todos os Estados-Membros.

d) *União Econômica*. Configura-se por um mercado comum onde são introduzidas as harmonizações de determinadas políticas comuns, fora as comerciais das etapas anteriores, como Política agrícola, ambiental, comunicação etc. e macroeconômicas (como a instituição de uma moeda única).

e) *União Total (Econômica e Política)*. Além da coordenação e unificação das economias nacionais dos Estados-Membros, há um Parlamento comum, uma Política Exterior de Defesa e Segurança e de Interior de Justiça também comuns. Como exemplo desse tipo de união são as federações como os Estados Unidos.

OLIVEIRA, Odete Maria de. **União Européia: Processos de integração e mutação**. Curitiba: Juruá, 1999. p. 36-40.

se iniciara ainda em 1986, através de um processo de revisão tarifária, e a partir de 1990 tomou vigor, iniciando um processo de mudança profunda na política brasileira de importações, até então muito fechada e com pouca importação.

Alguns meses após o Tratado de Assunção define-se o Cronograma de Las Lenãs, por decisão do Conselho Mercado Comum (CMC), em 1992, buscando operacionalizar os limites temporais naquele estabelecidos, e em 17 de dezembro de 1994 surge o Protocolo de Ouro Preto, adquirindo, o Mercosul, personalidade jurídica. E foi também neste Protocolo criado o Foro Consultivo Econômico-Social, como uma instituição consultiva, de composição paritária, ou seja, com a participação de representações de trabalhadores e empregadores, com igual número de integrantes de cada Estado-Parte. O qual manifesta-se mediante recomendação ao Grupo Mercado Comum (GMC).

O Mercosul é uma organização de natureza intergovernamental, que pretende representar um espaço econômico sem fronteiras internas, e vem estimulando um processo de ajustamento industrial, para que o setor produtivo se internacionalize, adaptando-se a uma economia mais aberta, apto a competitividade externa, através da ampliação de seus mercados nacionais e a consolidação de um grande bloco econômico, gerado pelo processo de globalização, que faz com que os países modifiquem suas estruturas para melhor se enquadrarem no novo sistema, e assim tentar se elevar ao patamar dos demais países, principalmente dos mais industrializados, que tem o poder econômico das tecnologias mais avançadas que surgem a cada momento.

Nascimento<sup>80</sup> coloca que

A integração econômica não é fim, é meio. Em última instância, instrumentaliza-se como forma de alcançar o objetivo maior da melhoria da qualidade de vida dos cidadãos para cujo fim é indispensável assegurar aos trabalhadores condições de trabalho que permitam a consecução dessa meta.

Todavia, o Mercosul só apresentou seu primeiro sinal reavaliando a questão social, com a criação do Foro Consultivo Econômico-Social, no Protocolo de Ouro Preto, em 1994.

Conforme ensina Cantero<sup>81</sup>:

Também é necessário considerar que os países componentes devem se empenhar na harmonização de suas legislações, realizando os ajustes jurídicos pertinentes em seus instrumentos jurídicos nacionais, não somente para lograr seus objetivos internos, mas fundamentalmente para ser possível uma união justa e sólida, a fim de fazer frente a competência econômica globalizada. Nesta ordem não se pode negar que a experiência européia foi a que deu impulso definitivo na nova orientação da economia mundial, mas também é necessário advertir que o Processo Integrador Europeu tem características específicas e é singular, porque se desenvolveu com sua própria dinâmica. É, então, único e irrepetível e seu processo demonstrou que todo extremismo não é compatível com a integração. A Comunidade Européia transpondo as fronteiras nacionais criou mecanismos supranacionais que na prática, exercem um poder de soberania compartilhada. O Mercosul, quando se observa comparativamente, representa um tímido primeiro passo na direção correta. É antes todo uma mostra de racionalidade e excelente intento para iniciar o caminho global. Se percorrermos bem esta etapa, recorreremos melhor a definitiva.

Recordando Ferrari<sup>82</sup> que:

Em outubro de 1996 e janeiro de 1997, nele ingressam dois novos países, Chile e Bolívia, não como sócios plenos, mas como associados, participando apenas do primeiro estágio da integração econômica: a zona de livre comércio.

A constituição de um Mercado Comum é baseada na livre circulação de mercadorias, de capitais, de pessoas e de prestação de serviços. Nesta visão, verifica-se que o Mercosul tem essa finalidade, todavia, ainda são necessárias várias medidas para que se efetive este objetivo. Para que um dos fatores produtivos, o trabalho, entre em funcionamento no âmbito do bloco, deve-se analisar quais questões já estão sendo regulamentadas.

Como lembra Macedo Júnior<sup>83</sup>

A partir da metade dos anos 70, a internacionalização dos mercados de produtos e a sua saturação, a introdução de novas tecnologias de produção e informação, as novas técnicas de gerenciamento e as mudanças nas demandas de consumo criaram a oportunidade para uma nova estratégia industrial ("especialização flexível") e

<sup>80</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Mercosul e Direito do Trabalho. In: BASSO, Maristela (org.). **Mercosul: seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997. p. 443.

<sup>81</sup> CANTERO, Carlos Marcial Russo. **El Mercosur ante la necesidad ...** Op. cit., p. 364-365. Tradução não oficial.

<sup>82</sup> ACCIOLY, Elizabeth. In: FERRARI, Regina Maria Macedo Nery (Org.). **O Mercosul e as ordens ...** Op. cit., p. 105.

<sup>83</sup> MACEDO JÚNIOR, Ronaldo Porto. Globalização e Direito do Consumidor. In: SUNDFELD, Carlos Ari e VIEIRA, Oscar Vilhena (Coord.). **Direito Global**. São Paulo: Max Limonad, 1999. p. 230.



dinâmica das relações contratuais. Chegamos mais perto do ponto de mutação em direção àquilo que hoje chamamos de globalização.

Contudo, hoje em dia se tenta superar a crise do desemprego que assola todos os países, através de soluções que se adequem a realidade global, pois segundo Siqueira Neto<sup>84</sup>

O desemprego, de fato, constitui-se sem qualquer sombra de dúvida no maior desafio deste fim de milênio. No países denominados de terceiro mundo, contudo, tal situação é agravada em função das nossas condições estruturais de pobreza, de desestruturação do mercado de trabalho e de desigualdade na distribuição de renda.

O Tratado de Assunção, de 26 de março de 1991, no art. 13, estabelece que uma das prerrogativas do Grupo Mercado Comum (GMC) faculta constituir os Subgrupos de Trabalho (SGTs) que forem necessários para o cumprimento de seus objetivos. Assim, no Anexo V do Tratado, foram estabelecidos os subgrupos de trabalho, todavia, foi apenas com a Resolução do Grupo Mercado Comum n. 11/1991 que foi criado o Subgrupo de Trabalho n. 11 para assuntos trabalhistas, e na Resolução n. 11/1992, se modificou o nome deste SGT 11 para Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social<sup>85</sup>, apresentando composição tripartite, com a participação de representantes do Governo, dos trabalhadores e dos empregadores de cada país, estes por meio das representações sindicais e patronais.<sup>86</sup>

Conforme instruções do Grupo Mercado Comum, o SGT 11<sup>87</sup> resolveu constituir Comissões de Trabalho.

É subdividido em Comissões Temáticas, espelhando-se na estrutura já existente na seção brasileira do Subgrupo n. 10, que são as seguintes: 1) relações individuais de trabalho; 2) relações coletivas de trabalho; 3) emprego e migração; 4) formação profissional; 5) saúde e segurança do trabalhador; 6) seguridade social; 7) setores específicos; 8) princípios.

<sup>84</sup> SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do Trabalho e Globalização – particularidades nacionais. In: SUNDFELD, Carlos Ari e VIEIRA, Oscar Vilhena (Coord.). **Direito Global**. São Paulo: Max Limonad, 1999. p. 248.

<sup>85</sup> MERCOSUL. **Tratado de Assunção** (Tratado para a Constituição de um mercado comum entre a República Argentina, a República Federativa do Brasil, a República do Paraguai e a República Oriental do Uruguai, de 26.03.1991). Disponível em: <<http://sicmercosul.mec.gov.br/portugues/forum/v-informacao/tradassu.shtml>>. Acesso em: 30 jul. 2001.

<sup>86</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Mercosul e Direito do Trabalho. In: BASSO, Maristela (Org.). **Mercosul: seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997. p. 445.

<sup>87</sup> MERCOSUL. **Mercosul/SGT n. 11/Rec. n. 004/92**. Disponível em: <<http://www.mre.gov.br/unir/webunir/bila/06/2mercosu/merco07.htm>>. Acesso em: 14 set. 2001.

O objetivo da atuação desses órgãos é a harmonização das legislações, e não a uniformização destas, objetivo considerado de difícil consecução diante da soberania de cada país e das suas peculiaridades, o que não impede a formação de um arcabouço jurídico comum, como já ficou provado pela União Européia.<sup>88</sup>

Informa ainda, Nascimento<sup>89</sup>, que com a Resolução n. 20/1995 do Grupo Mercado Comum, reenumerou o SGT 11 para SGT 10 (Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social), o qual reuniu-se, pela primeira vez, sob esta numeração, em outubro de 1995 e não considerou oportuno manter o sistema de comissões permanentes, preferindo priorizar temas para discussões mediante a convocação de grupos de trabalho especiais. Assim, a partir desta data, o Subgrupo foi integrado por três Comissões Temáticas de caráter *ad hoc*: Comissão n. 1) Relações Trabalhistas; Comissão n. 2) Emprego, Migrações, Qualificação e Formação Profissional; e Comissão n. 3) Saúde, Seguridade, Inspeção do Trabalho e Seguridade Social.

Uriarte<sup>90</sup> expõe que além de áreas mais sensíveis ao impacto da integração econômica sobre o Direito do Trabalho, que são as formas de contratação, remunerações e custos laborais, extinção da relação de trabalho, seguridade e higiene no trabalho, entre outros, existem institutos que também podem ser afetados, como o tempo de trabalho e os descansos, a mobilidade funcional e geográfica.

O Tratado de Assunção (1991) considera em seu preâmbulo que a ampliação das dimensões de seus mercados nacionais, através da integração econômica regional, constitui condição fundamental para acelerar seus processos de desenvolvimento econômico com **Justiça Social**. E com isso, alcançar a melhoria das condições de vida de seus habitantes.

Considerando que, no ordenamento jurídico dos Estados-Partes do Mercosul existem diferentes ratificações de Convenções da OIT, o Grupo Mercado Comum designou à Comissão n. 8 do ex-SGT 11, a elaboração de uma lista de Convenções consideradas prioritárias, com o objetivo de formar instrumentos jurídicos comuns. Assim, em 1992, com o consenso preliminar entre os quatro países, foi realizado um rol de trinta e quatro Convenções, entre as quais, com relação ao Direito Coletivo do Trabalho, a Convenção n. 98 “Direito de

<sup>88</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Mercosul e Direito do Trabalho. Op. cit., p. 445.

<sup>89</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Mercosul e Direito do Trabalho. Ibidem, p. 447.

<sup>90</sup> URIARTE, Oscar Erminda. **Mercosur y derecho laboral**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1996. p. 22.

Sindicalização e Negociação Coletiva”, e a de n. 154 “Fomento da Negociação Coletiva”; quanto à Relação de Trabalho, as Convenções n. 1 “Horas de Trabalho na Indústria” e a de n. 30 “Horas de Trabalho no Comércio e Escritório”; e no tocante a Seguridade, Saúde e Meio ambiente do Trabalho, a Convenção n. 14 “Descanso Semanal na Indústria”, entre outras<sup>91</sup>.

Foi encomendado, ainda, à Comissão n. 8 do ex-SGT 11, o estudo e elaboração de uma Carta de Direitos Fundamentais em matéria trabalhista do Mercosul, assim, em 1993 foi criada uma subcomissão encarregada de sua redação, porém, os estudos foram suspensos. Todavia, em novembro de 1997, o SGT 10 encaminhou ao GMC conclusões sobre o Projeto Laboral.

Existe uma proposta por parte dos trabalhadores, através das organizações e sindicatos de cada Estado-Parte do Mercosul, para a redação de uma Carta de Direitos Fundamentais do Mercosul<sup>92</sup>, redigida em dezembro de 1993, relevando a mesma em seu preâmbulo:

Que o conjunto de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho, que garantem os direitos essenciais dos trabalhadores, constituem fonte inspiradora da presente Carta;

Que esta recolhe e incorpora ainda os princípios básicos das Declarações, Pactos e Protocolos que integram o patrimônio jurídico da Humanidade, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a Declaração Americana de Direitos e Obrigações do Homem (1948), a Carta Interamericana de Garantias Sociais (1948), a Carta da Organização dos Estados Americanos – OEA (1948), a Convenção Americana de Direitos Humanos (1969), o Protocolo sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1988);

[...]

[...] um dos instrumentos de construção de um espaço social do mercado integrado é, precisamente a aprovação de uma Carta de direitos sociais fundamentais, que afirme de forma solene os princípios ou direitos essenciais que devem ser reconhecidos por todos os Estados-Partes, bem como o desenvolvimento desses princípios, sobretudo através da ratificação, aplicação e cumprimento das principais convenções da OIT pelo conjunto dos países da região; [...].

<sup>91</sup> FERREIRA, María del Carmen e OLIVERA, Julio Ramos. **Las relaciones laborales en el Mercosur**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitária, 1997. p. 137.

<sup>92</sup> SILVA, Luiz Renato Ferreira da. A livre circulação de trabalhadores no Mercosul e o princípio da igualdade. In: BASSO, Maristela (org.). **Mercosul: seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, parte V, anexo, p. 266, 1995.

Destaca-se ainda que, na proposta da Carta Social, se estabeleceu, no artigo 31, quanto ao direito dos trabalhadores ao descanso, o qual será manifestado através da obrigatoriedade do descanso semanal remunerado, assim como nos feriados remunerados ou outros estabelecidos por normas legais ou convencionais; do gozo de férias anuais remuneradas; de uma limitação razoável da jornada diária e semanal de trabalho; e de maior limitação horária nas ocupações que demandem a execução de tarefas consideradas perigosas, penosas ou insalubres, nas jornadas de trabalho noturnas e no trabalho de menores. Assim, expuseram mais quanto aos princípios, não determinando números, ou seja, não estipularam os limites de dias e horas de trabalho e descanso, mas como dito no preâmbulo, devem-se aplicar as regras da OIT, por meio da ratificação pelos Estados-Partes do Mercosul, sempre respeitando a dignidade da pessoa humana e evitando fatores que levem ao “*Dumping Social*”.

Na Resolução n. 115/96<sup>93</sup> do GMC do Mercosul se coloca como uma das tarefas prioritárias, definida no item I, que trata de Relações Trabalhistas, a

atualização do estudo comparativo das legislações trabalhistas dos países do Mercosul, com vistas à identificação dos traços comuns e singulares de tais legislações que podem afetar positiva ou negativamente o processo de integração regional.

Em 10 de dezembro de 1998 foi então elaborada a Declaração Sociolaboral do Mercosul<sup>94</sup>, no Rio de Janeiro, constituída para adotar princípios e direitos na área do trabalho.

Nas considerações da referida Declaração<sup>95</sup> se expressa que os Estados-Partes do Mercosul são membros da OIT e que os mesmos ratificaram as principais convenções que garantem os direitos essenciais dos trabalhadores, orientadas para a promoção de condições saudáveis de trabalho, do diálogo social e do bem-estar dos trabalhadores. Além disso, outros compromissos foram assumidos no âmbito internacional para proteger os Direitos humanos, sociais, econômicos e culturais. Também enfatizou a finalidade de assegurar a harmonia entre

<sup>93</sup> MERCOSUL. **Mercosul/GMC/Res. n. 115/96**: Pauta negociadora prioritária do SGT-10 (Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social). Disponível em: <<http://www.mre.gov.br/unir/webunir/bdmsul/zlc%26ua/2gmc/2resoluc/1996/res11596.htm>>. Acesso em: 14 set. 2001.

<sup>94</sup> BOLETIM MERCOSUL. Declaração Sociolaboral do Mercosul. In: **Mercosul: Direitos sociais e trabalhistas**. Encarte – abr. 2000. Secretaria Nacional de Formação da CUT Brasil. Florianópolis: Escola Sul da CUT, 2000. p. 9.

<sup>95</sup> BOLETIM MERCOSUL. Declaração Sociolaboral do Mercosul. Ibidem, p. 7.

progresso econômico e bem-estar social. Manifestando, ainda, os Ministros do Trabalho, que a integração regional não pode confinar-se à esfera comercial e econômica, mas deve abranger a temática social, reconhecendo um patamar mínimo de direitos dos trabalhadores no Mercosul.

E diz em seu art. 6<sup>96</sup>, que:

A idade mínima de admissão ao trabalho será aquela estabelecida conforme as legislações nacionais dos Estados Partes, não podendo ser inferior àquela em que cessa a escolaridade obrigatória.

Os Estados Partes comprometem-se a adotar políticas e ações que conduzam à abolição do trabalho infantil e à elevação progressiva da idade mínima para ingressar no mercado de trabalho.

O trabalho dos menores será objeto de proteção especial pelos Estados Partes, especialmente no que concerne à idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho e a outras medidas que possibilitem seu pleno desenvolvimento físico, intelectual, profissional e moral.

A jornada de trabalho para esse menores, limitada conforme as legislações nacionais, não admitirá sua extensão mediante a realização de horas extras nem em horários noturnos.

O trabalho dos menores não deverá realizar-se em um ambiente insalubre, perigoso ou imoral, que possa afetar o pleno desenvolvimento de suas faculdades físicas, mentais e morais.

A idade de admissão a um trabalho com alguma das características antes assinaladas não poderá ser inferior a 18 anos.

No que se refere aos Direitos Coletivos, proclama a liberdade de associação, sindical, a existência da Negociação Coletiva e o Diálogo Social.

Os Estados-Partes reconhecem a legitimidade na representação e defesa dos interesses dos membros das associações, apresentando como direito dos trabalhadores e empregadores a liberdade para constituir organizações ou a afiliar-se a elas, de acordo com a legislação nacional e as negociações coletivas vigentes.

Em âmbito nacional e regional, os Estados-Partes comprometem-se a estimular o diálogo social, através de mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes

---

<sup>96</sup> BOLETIM MERCOSUL. Declaração Sociolaboral do Mercosul. Op. cit., p. 7.

dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, com o objetivo de garantir, consensualmente, condições favoráveis ao crescimento econômico sustentável e com justiça social da região e a melhoria das condições de vida de seus povos.

A Declaração Sociolaboral<sup>97</sup> diz em seu art. 10 que:

Os empregadores ou suas organizações e as organizações ou representações de trabalhadores têm direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais.

*Obs.: A representação sindical do Brasil reserva-se o direito de não adesão à redação proposta para o Art. 10, especificamente quanto à admissão da negociação e contratação coletiva sem representação sindical.*

Nota-se que o Brasil reservou-se quanto à negociação coletiva, que esta ocorra somente com a participação da organização da categoria, uma vez que não contém em sua legislação interna a previsão de tal negociação na ausência do sindicato, especialmente dos trabalhadores, uma vez que permite o acordo coletivo sem a intervenção do sindicato patronal, realizando-se este somente entre o sindicato profissional e uma ou mais empresas.

As centrais sindicais, através da Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul<sup>98</sup> (CCSCS), que é um âmbito de coordenação das centrais sindicais da Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai assim analisaram a Declaração Sociolaboral:

O fato de não ser um Protocolo dá menos status jurídico ao documento e não precisará ser aprovado pelos Congresso pois integrará a estrutura atual de funcionamento do Mercosul.

O fato de não ter efeito Vinculante impede teoricamente sejam acionados mecanismos jurídicos em caso de descumprimento.

A não existência de caráter sancionador econômico e comercial no documento já era prevista pelas centrais desde o início, devido à conhecida resistência do Mercosul à cláusula social – apesar de saber que essa ausência enfraqueceria o efeito Vinculante – as centrais insistiram no mesmo, o que não foi aceito, pois este permitira a aplicação de sanções “morais” e políticas, como ocorre nos procedimentos da OIT. Se houver uma utilização política das denúncias e da Comissão pode-se conseguir esse efeito.

<sup>97</sup> BOLETIM MERCOSUL. Declaração Sociolaboral do Mercosul. Op. cit., p. 9.

<sup>98</sup> CCSCS – COORDENADORA DE CENTRAIS SINDICAIS DO CONE SUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul: Quadro de comparação entre a proposta dos trabalhadores e o texto aprovado.** Disponível em: <<http://www.sindicatomercosul.com.br/download/comparado.zip>>. Acesso em: 05 jan. 2002.

Da mesma forma também se discute sua eficácia, uma vez que foi aprovada em Reunião, conforme ata da XVª Reunião Ordinária do CMC, realizada no Rio de Janeiro, em 10 de dezembro de 1998, sem que o fizesse através de uma Decisão.

Outra pauta negociada no SGT 10<sup>99</sup> é quanto aos Custos Laborais, propondo a realização de estudos para mensurar o impacto do fator trabalho no custo final de bens e serviços produzidos pelos países do Mercosul, possibilitando assim, o conhecimento recíproco dos custos laborais de cada país e sua influência na competição entre produtos e serviços no Mercosul.

No custo do trabalho se compreende salários, indenizações e encargos sociais. E será de difícil apuração chegar-se a conclusão de qual o custo laboral de cada país, uma vez que há divergências resultantes da imprecisa utilização de conceitos, havendo necessidade da uniformização dos mesmos, além de que, em cada atividade se praticam jornadas diferentes, as empresas se situam em lugares distintos, existem categorias diferenciadas, e ainda a criação de convenções e acordos coletivos que normatizam regras diversas das previstas em lei, alterando os contratos de trabalho, que são atingidos pela nova norma.

Na página eletrônica oficial do Mercosul<sup>100</sup> se encontra noticiado que:

No ano 2000 os Estados Partes do MERCOSUL decidiram encarar uma nova etapa no processo de integração regional denominada "RELANÇAMENTO do MERCOSUL", tendo como objetivo fundamental reforçar a União Aduaneira tanto em nível intracomunitário como no relacionamento externo.

Neste âmbito, os Governos dos Estados Partes do MERCOSUL reconhecem o papel central que desempenham a convergência e a coordenação macroeconômica para o sensível progresso do processo de integração. Desse modo, procura-se adotar políticas fiscais que assegurem a solvência fiscal e políticas monetárias que garantam a estabilidade de preços.

Outrossim, na agenda do relançamento do MERCOSUL, os Estados Partes decidiram dar prioridade ao tratamento das seguintes áreas temáticas, com o objetivo final de aprofundar o caminho em direção à conformação do MERCADO COMUM DO SUL:

- Acesso ao mercado;
- Agilização dos trâmites em fronteira (plena vigência do Programa de Assunção);

<sup>99</sup> MERCOSUL. Mercosul/GMC/Res. n. 115/96. Op. cit.

<sup>100</sup> MERCOSUL. Disponível em: <[http://www.mercosur.org.uy/pagina\\_nueva\\_2.htm](http://www.mercosur.org.uy/pagina_nueva_2.htm)>. Acesso em: 07 ago. 2001.

- Incentivos aos investimentos, à produção e à exportação, incluindo as Zonas Francas, a admissão temporária e outros regimes especiais;
- Tarifa Externa Comum;
- Defesa Comercial e Defesa da Concorrência;
- Solução de controvérsias;
- Incorporação da normativa MERCOSUL;
- Fortalecimento institucional do MERCOSUL;
- Relações externas;

Avançou-se em vários destes temas, o que demonstra a vontade dos Estados Partes de continuar a consolidação e aprofundamento do MERCOSUL.

Sente-se com essa manifestação de relançamento que a questão social é relegada para um outro momento, pois não houve perspectivas explícitas de interesse e preocupação quanto ao fator humano na relação de bloco, se atendo mais a questão econômica, representando, desta maneira, a forma de união aduaneira, ainda assim, incompleta, sem se esforçar profundamente, em se atingir realmente um Mercado Comum.

Também o Mercosul pretende criar uma instituição parecida a um tribunal para resolver suas disputas internas. Há indícios de que os Presidentes decidirão afrouxar os compromissos entre os sócios, oficializando exceções que, na prática, adiam para um futuro incerto a constituição de um mercado comum do sul.<sup>101</sup>

Encerrado o estudo sobre a jornada de trabalho e repousos remunerados num aspecto geral, as regras previstas na OIT e as normas estabelecidas no âmbito do Mercosul, passa-se a verificar no capítulo seguinte, o que definem os ordenamentos dos Estados-Parte do Mercosul sobre o assunto.

---

<sup>101</sup> MERCOSUL prepara criação de tribunal. **Valor Econômico**. Brasil, 11 dez. 2001. Retirado de: RelNet – Resenha Econômica 233 (=“Windows-1252“Q?RelNet\_-\_Resenha\_Econ=F4mica\_233/2001“=). Disponível em: <<http://www.relnet.com.br>>.



## CAPÍTULO II

### ORDENAMENTO JURÍDICO DOS ESTADOS-PARTES DO MERCOSUL

Neste capítulo se analisará como se trata a questão da jornada de trabalho e repouso remunerados no ordenamento jurídico da Argentina, do Brasil, do Paraguai e do Uruguai. Na parte da duração do trabalho será estudado o limite de horas diárias, semanais e mensais previstas para a prestação de serviços, as jornadas diurnas, noturnas e mistas, a prorrogação da jornada, o acordo de compensação de horas, os descansos interjornadas e intrajornadas. Já no que se refere aos repouso remunerados se abrange os descansos semanais, os que recaem em feriados e as férias anuais.

#### 2.1 Sobre Jornada de Trabalho

##### 2.1.1 Argentino

A Constituição da Nação Argentina<sup>102</sup>, em seu artigo 14 bis, se refere ao trabalho, dizendo que:

O trabalho em suas diversas formas gozará da proteção das leis, as que assegurarão ao trabalhador: condições dignas e iguais de trabalho, **jornada limitada, descanso e férias pagas**; retribuição justa; salário mínimo vital móvel; [...] organização sindical livre e democrática reconhecida pela simples inscrição em um registro especial.

No art. 75, item 12, da referida Constituição, diz que é atribuição do Congresso ditar o Código do Trabalho, sem que altere as jurisdições locais, correspondendo sua aplicação aos tribunais federais ou provinciais [...].

---

<sup>102</sup> ARGENTINA. *Constitución de la Nación Argentina, de 22 de agosto de 1994*. Disponível em: <<http://infoleg.mecon.gov.ar/txtnorma/ConstitucionNacional.htm>>. Acesso em: 11 jul. 2001. Tradução não oficial.

Após se verificar que a norma constitucional prescreve apenas como princípios a questão do trabalho, estabelecendo sucintamente que a jornada será limitada e que o descanso e as férias serão pagas, é com a análise da legislação em vigor que se terá normas mais específicas e que tratem do assunto de forma mais detalhada.

Assim, a Lei n. 11.544, de 1929, estabelece jornada de oito horas diárias ou de quarenta e oito horas semanais de trabalho. E foi com a Lei n. 11.640, de 1932, que se instituiu a primeira lei prevendo o chamado “sábado inglês”, que é o descanso semanal obrigatório a partir das treze horas do sábado (hoje referido na LCT, arts. 201 e 204). Todavia, em várias províncias argentinas, se criou legislação reduzindo a jornada de trabalho para quarenta e quatro horas semanais, sem que houvesse diminuição salarial. Entretanto, sobre este caso, a Corte Suprema de Justiça da Nação interpretou, primeiramente, em 1956, que as leis providenciais não contrariavam a Constituição Nacional, porém, em seguida, o Tribunal Supremo declarou a inconstitucionalidade dessa legislação, por entender que a matéria regulada era própria do Governo Federal.<sup>103</sup>

Para resolver esta matéria, o governo baixou o Decreto-lei n. 10.035, de 1956, prevendo, no art. 2º, a compatibilidade da lei nacional com as leis provinciais sobre o descanso dominical, sábado inglês e abertura e fechamento uniforme do comércio. Contudo, essa situação se alterou com a Lei n. 18.204, de 1969, que derogou este Decreto-lei, e passou a substituir as leis provinciais na matéria, mas relevou os contratos de trabalho nas províncias que já estavam em andamento, regulando apenas os contratos a serem realizados a partir de então. Em consequência, coexistiram, na mesma província, trabalhadores cumprindo jornadas de trabalho distintas com igual remuneração, em razão de terem iniciado em diferentes períodos.<sup>104</sup>

Em 27 de setembro de 1974 foi sancionada a Lei n. 20.744, que aprovou a Lei do Contrato de Trabalho (LCT), a qual previu que as normas legais provinciais ter-se-ão como incorporadas à normativa federal, desde que não estabeleçam limites inferiores a quarenta e

---

<sup>103</sup> ACKERMAN, Mario E. Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados na Argentina. In: BUEN, Néstor de (Coord.). **Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados: Perspectiva Ibero-Americana**. São Paulo: LTr, 1996. p. 26-27.

<sup>104</sup> ACKERMAN, Mario E. *Ibidem*, p. 27.

quatro horas semanais. No entanto, com o Decreto n. 390/1976 estabeleceu-se que a extensão da jornada de trabalho é uniforme em toda a nação e se regerá pela Lei n. 11.544/1929, excluindo as disposições provinciais em contrário (LCT, art. 196). E a jurisprudência posterior da Corte Suprema de Justiça da Nação desconhece a validade das leis das províncias que fixaram limite inferior às quarenta e oito horas semanais.<sup>105</sup>

Segundo o art. 197 da LCT<sup>106</sup> se entende como jornada de trabalho todo o tempo pelo qual o trabalhador esteja à disposição do empregador. Integrando ela os períodos de inatividade a que obrigue a prestação contratada, com exclusão dos períodos de parada que se produzam por decisão unilateral do trabalhador.

Lembra Ackerman<sup>107</sup> que

Tampouco faz parte da jornada de trabalho legal o tempo gasto no percurso entre o domicílio do trabalhador e o local de trabalho. Algumas convenções coletivas consideram, todavia, como 'tempo de trabalho' o gasto no trajeto entre o lugar onde 'assume o serviço' e o local do 'trabalho efetivo'.

Com a alteração introduzida na LCT, no art. 198, pela Lei n. 24.013 (Lei de Emprego), de 1991, a redução da jornada máxima legal somente poderá ser realizada quando assim o estabelecerem as disposições nacionais regulamentares, as convenções coletivas de trabalho, ou ainda, se dessa forma acordarem, particularmente, nos contratos individuais.<sup>108</sup>

O limite máximo da jornada de trabalho admitirá exceções à lei em razão da índole da atividade, do caráter do emprego e devido a circunstâncias permanentes ou temporárias. Por exemplo, excetua-se permanentemente às limitações da jornada, o pessoal de direção e vigilância, o pessoal fora da sede da empresa (viajantes comerciais), trabalho por equipes, o empresário, entre outros; e temporariamente, para fazer frente a demandas

---

<sup>105</sup> ACKERMAN, Mario E. Op. cit., p. 29.

<sup>106</sup> ARGENTINA. Ley n. 20.744, de 1974 (LCT), art. 197. Op. cit.

<sup>107</sup> ACKERMAN, Mario E. Op. cit., p. 31.

<sup>108</sup> ACKERMAN, Mario E. Ibidem, p. 30.

extraordinárias de trabalho, mediante autorização administrativa, e em caso de perigo grave ou iminente para pessoas ou bens da empresa.<sup>109</sup>

Quando a lei utiliza a conjunção ‘ou’ ao se referir à duração do trabalho de oito horas ou quarenta e oito horas semanais, abriu uma brecha para a prevalência do limite semanal, autorizando assim, a distribuição desigual da jornada entre os dias de trabalho quando a sua jornada em um ou vários dias da semana for inferior a oito horas. Desta forma se expressou o Decreto n. 16.115/1933<sup>110</sup>, que regulamenta a Lei n. 11.544/1929, na letra *b* do art. 1º, permitindo, assim, a compensação de horas dentro da semana, não sendo, nessa hipótese, considerada como excedida à ‘jornada normal’. Mas, nesse caso, o excesso de tempo não poderá ultrapassar uma hora diária e as tarefas de sábado deverão terminar as treze horas.<sup>111</sup>

Normativamente existem três tipos de jornada de trabalho, havendo entre eles, uma combinação, as chamadas jornadas mistas, impondo-se limites de duração.

A jornada normal ou ordinária, é aquela realizada em horário diurno e em condições salubres, e a prestação de serviços ocorre entre as seis horas da manhã às vinte e uma horas da noite.<sup>112</sup>

Se entende por jornada noturna a que se cumpre entre as vinte e uma horas de um dia às seis horas do dia seguinte (LCT, art. 200), a qual se for integralmente dentro deste horário não poderá exceder de sete horas. E é permitida apenas para maiores de dezoito anos.<sup>113</sup>

---

<sup>109</sup> ARGENTINA. **Ley n. 11.544**, de 12 de septiembre de 1929 (Jornada de Trabajo), arts. 1º, 3º e 4º. Disponível em: <<http://esipsa.8k.com/T-Legales.htm>>. Acesso em: 16 set. 2001. E, ACKERMAN, Mario E. Op. cit., p. 33-36.

<sup>110</sup> ARGENTINA. **Decreto n. 16.115**, de 1933 (Reglamentación de la Ley 11.544). Disponível em: <<http://www.actio.com.ar/LEYES/REG%20JORNADA/ley16115.htm>>. Acesso em: 17 set. 2001.

<sup>111</sup> ACKERMAN, Mario E. Op. cit., p. 31-32.

<sup>112</sup> ACKERMAN, Mario E. Ibidem, p. 31-32.

<sup>113</sup> ARGENTINA. **Ley 20.744**, de 1974 (LCT), art. 200. Op. cit. E, ARGENTINA. **Ley 11.544**, de 1929, art. 2º. Op. cit.

Quando se alternem horas diurnas com noturnas se reduzirá proporcionalmente a jornada em oito minutos para cada hora noturna ou se pagará os oito minutos de excesso como tempo suplementar, assegurado o direito aos valores correspondentes a esse instituto.<sup>114</sup>

Nas atividades em condições de insalubridade, assim declaradas pela autoridade, a jornada de trabalho não poderá exceder de seis horas diárias ou trinta e seis semanais, não importando redução de salários em razão da diminuição da jornada. E, da mesma forma, a distribuição do limite semanal pode ser desigual, mas não permite que a jornada diária se estenda mais de uma hora que a legal máxima prevista, ou seja, mais de sete horas por dia. Porém, esta tarefa é proibida para mulheres e menores de dezoito anos.<sup>115</sup>

A coexistência de jornada diurna em condições salubre e insalubre recebe regramento através do Decreto n. 16.115/1933, art. 8º, que define que cada hora trabalhada em tarefa insalubre será considerada uma hora e trinta e três minutos, não podendo permanecer nesta situação por mais de três horas, completando o limite máximo (oito horas) com a jornada normal. Portanto, a norma não considera como mista a jornada se a parte da tarefa insalubre for superior a três horas.<sup>116</sup>

Não se computará como tempo de trabalho, conforme disciplina o Dec. n. 16.115/1933, em seu art. 1º, o transcurso do domicílio dos empregados ou obreiros até o lugar em que as ordens foram divididas, nem os descansos normais intercalados e as interrupções apreciadas no trabalho, durante as quais não se exija nenhuma prestação e assim podem dispor de seu tempo.<sup>117</sup>

Além disso, fixa que os regulamentos especiais ditados para cada atividade específica, determinará as exceções permanentes, admissíveis para os trabalhos preparatórios ou complementares que devem ser, necessariamente, executados fora do limite determinado para o trabalho geral do estabelecimento ou para certas categorias de pessoas cujo trabalho seja especialmente intermitente, ou temporário, devido a demandas extraordinárias de serviço,

---

<sup>114</sup> ACKERMAN, Mario E. Op. cit., p. 33.

<sup>115</sup> ARGENTINA. Ley 20.744, 1974 (LCT), arts. 176 e 191. Op. cit.

<sup>116</sup> ACKERMAN, Mario E. Op. cit., p. 33.

<sup>117</sup> ARGENTINA. Decreto n. 16.115, de 1933, art. 1º. Op. cit.

e fixará limites máximos de prorrogação da jornada. Sendo que, em nenhum caso, o número de horas suplementares autorizadas, poderá ser superior a três horas por dia, quarenta e oito horas mensais e trezentos e vinte anuais.

Os serviços prestados em horas suplementares deverão ser abonados com um acréscimo de cinquenta por cento (50%) sobre o salário habitual, se ocorrer em dias úteis, e sobretaxa de cem por cento (100%) se trabalhadas em sábados após as treze horas, domingos e feriados.<sup>118</sup>

Todavia, o art. 203<sup>119</sup> expõe que

o trabalhador não estará obrigado a prestar serviços em horas extras, exceto em casos de perigo ou de acidente ocorrido ou iminente de força maior, ou por exigências excepcionais da economia nacional ou da empresa, julgando seu comportamento com base no critério de colaboração na consecução dos fins da empresa.

Mas, inclusive nesses casos haverá a remuneração com a sobretaxa.

A jornada de trabalho para menores de quatorze a dezoito anos de idade é de seis horas diárias e trinta e seis semanais, podendo a autoridade administrativa autorizar a partir dos dezesseis anos a jornada normal de um adulto.<sup>120</sup>

O artigo 197 da LCT, que trata da jornada de trabalho, faz referência ao intervalo entre jornadas, dizendo que entre o fim de uma jornada e o começo de outra deverá haver uma pausa não inferior a doze horas.

Quanto ao intervalo dentro da jornada, estabelece a Lei n. 11.544/1929, art. 6º, b, que o empregador deverá fazer conhecer por meio de avisos previamente colocados em lugares visíveis, os horários regulares de trabalho, ou seja, as horas de começo e término do mesmo, indicando os descansos durante a jornada, acordados, os quais não se computam nela. Todavia, a lei só define períodos de descansos para as mulheres e aos menores. O art. 174 da

---

<sup>118</sup> ARGENTINA. Ley 20.744, de 1974 (LCT), art. 201. Op. cit.

<sup>119</sup> ARGENTINA. Ley 20.744, de 1974 (LCT), art. 203. Ibidem.

<sup>120</sup> ARGENTINA. Ley 20.744, de 1974 (LCT), art. 190. Ibidem.

LCT, que trata sobre a proteção das mulheres, é estendido também aos menores, aos que trabalham em tarefas penosas, perigosas ou insalubres, e diz que os que trabalham em horas da manhã e da tarde disporão de um descanso de duas horas ao meio-dia, salvo se a extensão da jornada, as características da tarefa, os prejuízos que essa parada pudesse ocasionar, nesses casos se autoriza a adoção de horários contínuos, com supressão ou redução de dito período de descanso.<sup>121</sup>

O Dec. n. 16.115/1933<sup>122</sup>, art. 20, estabelece que para comprovar o horário de trabalho, os empregadores proverão uma caderneta individualizada para cada empregado, o qual ficará em poder deste.

### 2.1.2 Brasileiro

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988<sup>123</sup> é bem mais abrangente no que se refere aos direitos sociais devidos aos trabalhadores. E, em seu art. 7º, inciso XIII, estabelece:

Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

E no inciso XIV prevê “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

A jornada de trabalho diz respeito ao número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta ao empregador, considerando-se nesta, também, o tempo à disposição do empregador e o tempo *in itinere*, nesse caso somente se o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido de transporte público regular, dessa forma, o início da jornada de trabalho se conta desde o ingresso na condução fornecida pelo empregador e termina com a

---

<sup>121</sup> ARGENTINA. Ley 20.744, de 1974 (LCT), art. 174. Op. cit. E, ARGENTINA. Ley 11.544, de 1929, art. 6º, Op. cit.

<sup>122</sup> ARGENTINA. Decreto n. 16.115, de 1933 (Reglamentación de la Ley 11.544). Op. cit.

<sup>123</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 7º, XIII. 27 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 13.

saída do empregado da mesma ao regressar, entendimento do Tribunal Superior do Trabalho e acolhida pela Lei da Previdência Social (Lei n. 8.213/1991) e pela CLT, art. 58, § 2º.

Os intervalos concedidos pelo empregador, não previstos em lei ou norma coletiva, são considerados como tempo de serviço à disposição do mesmo, devendo ser remunerados como horas extras, se acrescidos ao final da jornada.<sup>124</sup>

A jornada de trabalho pode ser normal e extraordinária. Horas extras ou extraordinárias ou suplementares são as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com o adicional respectivo, ou seja, dá direito à remuneração mais o adicional. Hoje, pela Constituição, mesmo a hora extra não contratual, deve ser superior, no mínimo, em cinquenta por cento (50%) à da hora normal.<sup>125</sup>

O ajuste de vontades feito pelas partes para que a jornada de trabalho possa ser elastecida além do limite legal, em número não superior a duas horas por dia, mediante o pagamento de adicional de horas extras, pode ser feito por prazo determinado ou indeterminado.

Este ajuste deverá ser sempre por escrito, e não poderá ser realizado sem negociação coletiva em caso de trabalho em condições insalubres, o qual dá direito ao trabalhador, conforme regra do art. 4º da CLT, a receber as horas prorrogadas laboradas e as que estava à disposição do empregador, dentro do horário contratado.<sup>126</sup>

Excedido o limite previsto no art. 59 da CLT, de no máximo duas horas suplementares por dia, ocorrerá em infração e incidirá a aplicação de multa administrativa para o empregador, conforme art. 75 da CLT.<sup>127</sup>

---

<sup>124</sup> BRASIL. CLT, art. 4º. E, Súmulas da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado TST n. 118 (Res. Adm. n. 12, de 11 de março de 1981 – DJU de 19 de março de 1981). Ambas as citações In: CLT. Op. Cit., p. 42 e 984.

<sup>125</sup> BRASIL. CLT, art. 59, § 1º. In: CLT. Ibidem, p. 57. E BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 7º, inciso XVI. Op. cit., p. 14.

<sup>126</sup> BRASIL. CLT, arts. 4º e 59. In: CLT. Ibidem, p. 42 e 57.

<sup>127</sup> BRASIL. CLT, arts. 59 e 75. In: CLT. Ibidem, p. 57 e 64.



Sendo que o empregado só está obrigado a cumprir ordem do empregador de laborar horas extraordinárias, se contiver cláusula nesse sentido no contrato de trabalho, em caso de força maior, no caso de serviços inadiáveis ou devido a interrupção por causas acidentais ou força maior.

Em caso de força maior não se prevê limite de horas e não há acréscimo salarial, todavia, o empregador deverá justificar em dez dias à Delegacia Regional do Trabalho. A interrupção do trabalho gerada devido a causas acidentais ou força maior permite que o empregador convoque o empregado a laborar horas extraordinárias, limitado a dez horas diárias, e com direito a receber acréscimo salarial correspondente. Contudo, a lei permite que essa compensação ocorra por no máximo quarenta e cinco (45) dias no ano, necessitando de prévia autorização da autoridade competente.

Se surgirem serviços inadiáveis o empregado irá prestar horas extras, limitado a doze horas diárias, mas recebendo o respectivo acréscimo salarial. Neste caso também deve haver a justificativa em dez dias à Delegacia Regional do Trabalho.

Quando houver percepção de tal verba durante o ano, esta deve refletir no cálculo do décimo terceiro salário, nas férias anuais remuneradas, nos repousos semanais remunerados, no aviso prévio, adotando-se uma média da quantidade mensal.

No Enunciado 291 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>128</sup>, este orienta que as horas extras prestadas com habitualidade, por pelo menos um ano, se suprimidas, dão ao empregado o direito a uma indenização de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviços acima da jornada normal. O cálculo irá observar a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Há uma vedação ao menores de dezoito anos para ajustar esse acordo de prorrogação de horas, exceto na hipótese de força maior, se for imprescindível, e nesse caso irá receber acréscimo salarial, devendo ainda ser justificado em quarenta e oito horas à

Delegacia Regional do Trabalho (CLT, art. 413). Todavia, é permitido o acordo de compensação de horas.

A legislação brasileira estabelece que o limite máximo de trabalho durante a semana é de quarenta e quatro horas, assim, têm-se que a média por dia resulta em sete horas e vinte minutos (7h20min), contudo, prevê jornada normal de oito horas (8h) de trabalho por dia, isto posto, deduz-se que, se houver prestação de serviço de oito horas no dia não será considerada como hora extraordinária, da mesma forma que não resultará em acréscimo no valor da hora, pois irá compensar na semana essas horas laboradas além da média. E, em geral, essa compensação ocorre aos sábados pelo período da tarde. Essa compensação é legal, a qual não requer nenhum ajuste coletivo, basta apenas o acordo entre as partes.

O art. 59, § 2º da CLT<sup>129</sup>, com atual redação dada pela Medida Provisória n. 1.779 prescreve que:

Não ocorrerá acréscimo salarial se, o excesso de horas em um dia for compensado pela respectiva diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

Antes o texto trazia que essa compensação seria realizada num período máximo de cento e vinte dias.

Porém, essa forma de compensação de horário para que o empregado trabalhe mais horas em determinado dia para prestar serviços em um número menor de horas em outro dia, ou não prestá-las em certo dia da semana, deve estar estabelecido em acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme a Carta Magna, de 1988, instrumentos que deverão constar qual será o período máximo para ocorrer a compensação, não podendo, esta decisão, ultrapassar o limite de um ano.

A média do período que for determinado no acordo ou convenção não poderá ultrapassar quarenta e quatro horas semanais. Por exemplo, se foi determinada a compensação

---

<sup>128</sup> BRASIL. Súmulas da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado TST n. 291 (Res. n. 01, de 15 de março de 1989 – DJU de 18 de abril de 1989). In: CLT. Op. Cit., p. 996.

dentro do período de cento e vinte dias, é nesse período que serão somadas as horas e se calculará a média, a qual não poderá exceder as quarenta e quatro horas semanais, caso exceda, as horas a mais serão remuneradas como extras.

Na hipótese de rescisão sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do disposto acima, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.<sup>130</sup>

Há a possibilidade também de o empregado trabalhar mais horas por dia, por intermédio do sistema de compensação, para não prestar serviços durante a semana de carnaval, de Natal e Ano Novo ou para não trabalhar nos dias intercalados entre feriados e fins de semana (os chamados dias-pontes).

O art. 62 da CLT exclui alguns empregados da proteção da duração normal de trabalho, apesar de não mencionar que o empregado deve trabalhar mais que a jornada especificada na Constituição Federal e na CLT, mas diz respeito àquelas pessoas que não têm controle de horário, ou seja, aqueles que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, assim como os gerentes, os diretores e chefes de departamento ou filial, todavia, para estes últimos o salário do cargo de confiança deve ser superior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de quarenta por cento, ou, em caso de gratificação de função esta não poderá ser inferior a quarenta por cento do salário efetivo.<sup>131</sup>

Quanto aos intervalos para descanso expõe Pinto Martins<sup>132</sup> que: “são períodos na jornada de trabalho, ou entre uma e outra, em que o empregado não presta serviços, seja para se alimentar ou para descansar”.

Intervalo entrejornada ou interjornada, é o espaço de tempo que deve haver entre uma jornada de trabalho e outra, no qual haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso, não podendo ser interrompidas.<sup>133</sup>

---

<sup>129</sup> BRASIL. CLT, art. 59, § 2º. In: CLT. Op. cit., p. 57-58.

<sup>130</sup> BRASIL. CLT, art. 59, § 3º. In: CLT. Ibidem, p. 58.

<sup>131</sup> BRASIL. CLT, art. 62 e parágrafo único. In: CLT. Ibidem, p. 59.

<sup>132</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 478.

<sup>133</sup> BRASIL. CLT, art. 66. In: CLT. Op. cit., p. 60.

Intervalos intrajornadas são aqueles realizados dentro da própria jornada de trabalho, os quais não serão computados na duração do trabalho, ou seja, serão deduzidos da jornada normal de trabalho, não sendo, portanto, pagos, pois não são considerados como tempo à disposição do empregador.<sup>134</sup>

Pela leitura do § 1º do art. 71 da CLT se observa que se a jornada de trabalho do empregado for de até quatro horas não será obrigatória a concessão de nenhum descanso intrajornada. Prestando serviços entre quatro e seis horas, o empregado terá direito a um intervalo de quinze minutos. Já, se a duração do trabalho ultrapassar seis horas, será concedido um intervalo de, no mínimo, uma hora e, salvo acordo escrito ou negociação coletiva em contrário, não poderá exceder de duas horas. Assim, para que o intervalo seja superior a duas horas depende de acordo ou convenção coletiva.

Caso o empregado não goze do período de repouso, ou ainda, para que se possa reduzir o limite mínimo, diz o art. 71 da CLT<sup>135</sup> que:

§ 3º. O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º. Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Existem, ainda, intervalos intrajornadas especiais, como é o caso da mulher em fase de amamentação, caso em que se prevê que até que o filho complete seis meses de idade, terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentá-lo (CLT, art. 396, p. 129). Apesar de neste caso não conter expressamente se são remunerados ou não, se entende que esses períodos devem ser computados na jornada de trabalho.

---

<sup>134</sup> BRASIL. CLT, art. 71, § 2º. In: CLT. Op. cit., p. 61.

<sup>135</sup> BRASIL. CLT, art. 71. In: CLT. Ibidem, p. 61.

Os horários de descanso podem ser livremente indicados pelo empregador, obedecendo o mínimo legal.

O trabalho em condições insalubres e perigosas não altera a jornada apenas incide um adicional salarial. O adicional de insalubridade corresponde à quarenta, vinte e dez por cento (40%, 20% e 10%) sobre o salário mínimo, em razão da natureza e intensidade do agente nocivo à saúde e do tempo de exposição aos seus efeitos, segundo se classifiquem respectivamente nos graus máximo, médio e mínimo. Já o adicional de periculosidade assegura, ao empregado exposto em contato permanente com inflamáveis, explosivos, radioatividade ou eletricidade, um acréscimo de trinta por cento (30%) sobre o salário.<sup>136</sup>

A jornada de trabalho prestada em horário noturno será de, no máximo, sete horas, ou seja, a hora noturna será computada como de cinquenta e dois minutos e trinta segundos, e o empregado terá direito a um acréscimo de vinte por cento sobre o valor da hora diurna. Considera-se noturno, o serviço executado entre as vinte e duas horas de um dia as cinco horas do dia seguinte.<sup>137</sup>

### 2.1.3 Paraguai

A Constituição da República do Paraguai<sup>138</sup>, de 1992, traz considerações a respeito do trabalho no capítulo VIII. Sendo que, na seção I, arts. 86 a 100, se refere quanto aos direitos laborais privados. E, especialmente, no art. 91 dispõe quanto às jornadas de trabalho e ao descanso, dizendo que:

A duração máxima da jornada ordinária de trabalho não excederá de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais, diurnas, salvo as legalmente estabelecidas por motivos especiais. A lei, fixará jornadas mais favoráveis para as tarefas insalubres, perigosas, penosas, noturnas ou as que se desenvolvam em turnos contínuos de revezamento.

Os descansos e as férias anuais serão remunerados conforme a lei.

<sup>136</sup> BRASIL. CLT, arts. 189, 192, 193 e § 1º. In: CLT. Op. cit., p. 89-90.

<sup>137</sup> BRASIL. CLT, art. 73. In: CLT. Ibidem, p. 62.

<sup>138</sup> PARAGUAI. *Constitución de la República de Paraguay*, de 1992. Disponível em: <<http://georgetown.edu/pdba/constitutions/paraguay/para1992..html>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

No art. 92 quando cita a remuneração do trabalho, assegura que a lei consagrará o salário mínimo vital, o reconhecimento de um salário superior ao básico por horas de trabalho extraordinárias, noturnas e em dias feriados.

A Lei n. 213/1993<sup>139</sup>, Código do Trabalho, nos arts. 193 a 211 trata da duração máxima da jornada. E considera como jornada de trabalho o tempo durante o qual o trabalhador permanece a disposição do empregador, da mesma forma que foi prevista na Convenção da OIT n. 30, a qual foi ratificada em 21.03.1966, por este país.<sup>140</sup>

Prevê, salvo casos especiais estabelecidos no Código de Trabalho, jornada normal de trabalho de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais para o trabalho diurno, ou seja, aquele realizado entre às seis e às vinte horas; e de sete horas diárias e quarenta e duas horas semanais para o trabalho noturno, considerado aquele efetuado entre às vinte horas de um dia às seis horas do seguinte.

Se ocorrer jornada mista de trabalho, isto é, a que abrange períodos de tempo em horário diurno e noturno, sua duração máxima será de sete horas e meia por dia ou quarenta e cinco horas semanais. E o pagamento será calculado conforme a duração do respectivo período, diurno ou noturno.

Para os menores de dezoito anos e maiores de quinze, a jornada máxima de trabalho diurno será de seis horas diárias ou de trinta e seis horas semanais. E, para o trabalhadores de quatorze a dezoito anos não haverá, em nenhum caso, trabalho em horas extraordinárias.<sup>141</sup>

Os menores que tenham mais de doze e menos de dezoito anos, poderão celebrar contrato de trabalho, com autorização do responsável legal, devendo-se observar o código do menor (art. 36). E os menores que não hajam cumprido quinze anos de idade não poderão trabalhar em empresa industrial (art. 119). Os menores entre quatorze e dezoito

<sup>139</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo). Op. cit.

<sup>140</sup> OIT. Ratificações de Convenções da OIT pelo Paraguai. Disponível em:

<<http://natlex.ilo.org/Scripts/natlexcgi.exe?lang=S&doc=query&ctry=PRY&llx=any>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

<sup>141</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 204. Op. cit.

poderão trabalhar em empresas não industriais quando hajam completado a instrução primária obrigatória ou que o trabalho não impeça sua assistência a escola; se trate de tarefas diurnas, leves, não perigosas nem insalubres e que não trabalhem mais de quatro horas diárias, nem mais de vinte e quatro horas semanais, porém, para os menores que, todavia, assistam a escola, as horas de trabalho ficarão reduzidas a duas e desde que o número total de horas dedicadas a escola e ao trabalho não excedam, em nenhum caso, a sete horas diárias (art. 120).<sup>142</sup>

A duração do trabalho realizado em condições de insalubridade, que coloque em perigo a saúde ou a vida dos trabalhadores, seja penoso, ou ainda, ocorra em turnos contínuos ou de revezamento, não excederá a seis horas diárias ou trinta e seis semanais, recebendo seu salário correspondente a jornada normal de oito horas (art. 198).

Prevê o art. 211 da mesma Lei n. 213/1993, um intervalo de descanso ininterrupto entre jornadas de, pelo menos, dez horas.

Quanto ao intervalo intermédio à jornada, dispõe o art. 200 do Código do Trabalho<sup>143</sup> que:

Durante cada jornada, as horas de trabalho devem distribuir-se ao menos em duas seções com um descanso intermédio que se adapte racionalmente à natureza do trabalho e às necessidades dos trabalhadores, o qual não será menor de meia hora.

O tempo deste descanso não se computa na jornada de trabalho.

Sempre que por circunstâncias especiais seja necessário aumentar as horas de trabalho, estas serão consideradas extraordinárias para efeito de remuneração, e em nenhum caso poderá exceder de três horas diárias, nem ultrapassar um total de cinquenta e sete horas por semana, salvo as exceções especialmente previstas neste Código.<sup>144</sup>

O trabalhador não estará obrigado a prestar serviços em horas extraordinárias, salvo nos casos especificados em lei, quais sejam, se ocorrer acidentes ou risco iminente, com

<sup>142</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), arts. 36, 119 e 120. Op. cit..

<sup>143</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 200. Ibidem.

<sup>144</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 201. Ibidem.

o objetivo de evitar transtornos no andamento normal da empresa; de reparações urgentes nas máquinas ou locais de trabalho; temporariamente, devido a trabalhos de urgência ou demandas extraordinárias; e em decorrência de exigências excepcionais da economia nacional ou da empresa, fundado em critério de colaboração para fins de interesse comum, da empresa e dos trabalhadores.

Sendo que as jornadas em horas extraordinárias somente poderão exceder os limites legais, em caso de força maior, acidentes ou perigos graves que ameacem a vida das pessoas ou da empresa.

As horas extraordinárias serão pagas com, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre o salário convencionado para a jornada ordinária (art. 234). E o trabalho noturno será pago com 30% (trinta por cento) sobre o salário normal diurno. Já as horas extras noturnas serão pagas com 100% (cem por cento) sobre o salário hora noturno ordinário. E as horas trabalhadas em dias feriados serão pagas com uma taxa de 100% (cem por cento) sobre o salário hora normal.

As empresas devem fixar cartazes contendo as horas de início e fim da jornada e os períodos de descansos intrajornadas e registrar as horas extras e respectivas importâncias num livro de salários.

Quando houver suspensão coletiva de trabalho por causas imprevistas ou de força maior poderá ser compensada essas horas perdidas, todavia, essa recuperação não poderá ser autorizada senão durante trinta dias por ano e ainda, devem ser executadas dentro de um prazo razoável. Essas horas que se prorrogarão não serão remuneradas como horas extras e não poderão exceder de uma hora.



### 2.1.4 Uruguiaio

A Constituição da República Oriental do Uruguai<sup>145</sup>, com alterações de 1997, preceitua que o trabalho terá uma proteção especial da lei, que possibilite ao cidadão ganhar seu sustento mediante o desenvolvimento de uma atividade econômica.

Determina a referida Carta Magna, no art. 54, que:

A lei há de reconhecer a quem se encontre em uma relação de trabalho ou serviço, como operário, ou empregado, a independência de sua consciência moral e cívica, a justa remuneração, **a limitação da jornada, o descanso semanal** e a higiene física e moral. O trabalho das mulheres e dos menores de dezoito anos será especialmente regulamentado e limitado. (Grifo nosso)

Quanto ao direito coletivo, a Constituição apenas diz que a lei irá promover a organização de sindicatos, ditando normas para reconhecer-lhes personalidade jurídica.

Da mesma forma que as Constituições da Argentina e do Paraguai, é na legislação ordinária que se obterá maiores subsídios para o estudo do direito do trabalho.

Verifica-se, então, que, a Lei n. 5.350, de 17 de novembro de 1915, estabeleceu o regime de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais, aplicável somente à indústria desde 1931, pois para o comércio vige atualmente o Decreto-lei n. 14.320, de 17 de dezembro de 1974, que prevê duração de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sendo que esta semana inglesa foi introduzida pela primeira vez através da Lei n. 8.797, de 22 de outubro de 1931. Tendo que, para atividades insalubres a Lei n. 11.557, de 14 de outubro de 1950, diz que a jornada diária é de seis horas e trinta e seis horas semanais, aplicando-se este regime também aos menores de dezoito anos.<sup>146</sup>

<sup>145</sup> URUGUAI. *Constitución de la República oriental del Uruguay*. Constitución 1967 con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994 y el 8 de diciembre de 1996. Disponível em: <<http://parlamento.gub.uy/constituciones/const997.htm>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

<sup>146</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. *Jornada de Trabalho e ...* Op. Cit., p. 316; 322-323. E, URUGUAI. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/dl14.htm>>. Acesso em: 03 out. 2001.

O Decreto<sup>147</sup> do Poder Executivo, que regulamenta a Lei n. 5.350/1915 definiu trabalho efetivo em seu art. 6º, dizendo que:

Para efeito do cômputo das horas de trabalho, considera-se trabalho efetivo todo o tempo em que o operário ou empregado deixa de dispor livremente de sua vontade ou está presente em seu posto respectivo ou à disposição do patrão ou superior hierárquico, salvo as exceções expressas nos artigos seguintes, que dispõem sobre regulamentos especiais, em matéria de trabalho de temporada ou de estação ou intermitentes, que possa baixar o Ministério da Indústria e do Trabalho.

Lembra Plá Rodríguez<sup>148</sup> que o chamado tempo *in itinere* (transcorrido nos deslocamentos) só deve ser tomado em consideração, computando como trabalho efetivo, quando o operário, por ordem do empregador, deva percorrer longas distâncias para prestar o serviço.

Consta da Lei n. 15.996/1988<sup>149</sup>, em seu art. 1º, que se consideram horas extras as que excedam o limite horário, legal ou convencional, aplicável a cada trabalhador, cuja jornada diária é limitada. Retribuindo-as com cem por cento (100%) de sobrecarga sobre o salário hora quando se realizem em dias úteis. Todavia, caso a prolongação da jornada ocorra em feriados ou em dias de descanso semanal, o acréscimo será de cento e cinquenta por cento (150%) sobre o valor do salário hora normal. Estes adicionais representam uma inovação da Lei, uma vez que, anteriormente a ela, os adicionais eram respectivamente de cinquenta (50%) e cem por cento (100%). Por meio de convenções coletivas esses adicionais já eram maiores, mas com esta lei passou a ser destinada a todos. Têm, estes adicionais natureza salarial.

Se considera dia útil para os efeitos de cômputo de horas extras, aquele em que normalmente o trabalhador deve prestar serviços. No caso de haver trabalho em dia de descanso semanal, seja de vinte e quatro ou trinta e seis horas, ou então em feriado, o tempo trabalhado até cumprir a jornada diária se remunerará com um adicional de 100%, e as horas

<sup>147</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Op. cit., p. 324.

<sup>148</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Ibidem, p. 326.

<sup>149</sup> URUGUAI. Ley n. 15.996, de 17 de noviembre de 1988 (Se consideran horas extras las que excedan el límite horario aplicable a cada trabajador en las actividades y categorías laborales cuya jornada esté limitada en su duración). Disponível em: <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley15996.htm>>. Acesso em: 11 set. 2001.

que excederem dita jornada, se pagará com 150% de sobrecarga, conforme Decreto 550/1989.<sup>150</sup>

Continua, o mesmo artigo 1º, dizendo que não se consideram horas extras, em nenhuma atividade, as que excederem a duração da jornada normal diária, de conformidade com o previsto na Convenção n. 1 da OIT, de 1919, art. 2º, letra c, quando, em virtude de lei, de costume ou de convenções entre as organizações patronais e profissionais ou então representantes destes, a duração do trabalho de um ou vários dias da semana for inferior a oito horas, autorizando que se possa ultrapassar o limite de oito horas nos restantes dias da semana para compensar. Todavia, o excesso de tempo previsto não poderá ir além de uma hora diária. Assim, a duração do trabalho pode oscilar, desde que se respeite um limite na semana. Importante frisar que, embora esta Convenção se aplique à indústria, a lei fez constar expressamente que essa regra se estende a todas as atividades.

Para efeito do disposto sobre as horas extras ou de horas compensadas, as frações menores de trinta minutos se computarão como meia hora e as frações maiores se considerarão como uma hora.

O máximo de horas extras semanais que um empregador poderá dispor, com prévio consentimento do trabalhador para este tempo de trabalho, é de oito horas. Assim, percebe-se a não obrigatoriedade da sua execução, uma vez que se necessita da anuência do empregado, não descumprindo ordem, perante o poder de direção da empresa, caso não aceite prestá-las.

Esse limite máximo de horas extras semanais pode ser ultrapassado nos casos em que o Poder Executivo estabeleça exceções de caráter permanente e quando o Ministério do Trabalho e Seguridade Social, consultado empregador e trabalhadores ou suas respectivas associações, dite regulamentos especiais autorizando exceções de caráter transitório, indicando para quais atividades se destinam.

---

<sup>150</sup> URUGUAI. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Normativas**. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/dl15.htm>>. Acesso em: 03 out. 2001.

Para se falar em prolongamento da jornada normal se supõe a existência de uma jornada normal, todavia, alguns empregados, em razão do seu cargo, como de superiores ou de vendedores ou viajantes, em que não estão sujeitos à normalidade de horário, como é o caso destes últimos em que não é possível controlar a jornada, não estão sujeitos a extensão do que traz a lei sobre as horas extras.

De outro lado, por se conceituar hora extra como aquela que exceda à jornada normal, ou seja, a habitual, e não como aquela que exceda a limitação máxima permitida, se tem que os empregados que cumpram jornada inferior à jornada legal, quando ultrapassasse a sua jornada habitual diária, constituiria hora extra, é o que decorre do art. 1º da Lei n. 15.996/1988, já citado.

Não obstante, quando se trata de distribuição de tempo predeterminado, constituindo horário mais prolongado durante alguns dias, para depois compensar em outros dias, com a correspondente redução, não há nada de excepcional, sendo possível esta forma de contratação, não constando as horas trabalhadas a mais daqueles dias como horas extras.

Convém observar que o fato do empregado laborar horas extras além da permitida por lei corresponde a aplicação de sanções administrativas dirigidas para a empresa, contudo, para o empregado a remuneração dessas horas extras serão calculadas da mesma forma que as horas extras lícitas.

O empregador tem a obrigação de anotar a realização das horas extras em Livro Único de Trabalho. Para fins de determinar os salários da licença e férias, essas horas extras ocorridas no ano civil ou fração são computadas levando-se em conta a sua média, mas aplicando o adicional da hora extra vigente para os dias trabalhados, à data do pagamento do salário dessas licenças.<sup>151</sup>

Existe também previsão legal no sentido de estabelecer horários, ou seja, determinar limites de tempo dentro do qual o estabelecimento pode funcionar. A existência de uma jornada limitada não implica necessariamente que haja determinação legal de horário, e

---

<sup>151</sup> URUGUAI. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Normativas**. Op. cit.

nem que a existência desse gere obrigatoriamente a coincidência com a jornada. O regime de horário serve para facilitar a fiscalização, e foi consolidado especificamente no comércio.

Dessa forma, versa a redação do art. 3º do Decreto-lei n. 14.320/1974<sup>152</sup>:

As horas de fechamento dos estabelecimentos comerciais serão, como princípio geral, as seguintes:

- a) de segunda a quinta-feira, às 20 horas;
- b) sexta-feira, às 22 horas;
- c) sábado, às 13 horas.

Os estabelecimentos que o quiserem poderão ajustar seus horários de encerramento e abertura previamente fixados, desde que se respeitem as disposições trabalhistas.

Traz ainda este Decreto-lei disposições quanto a possibilidade de autorizações excepcionais do Poder Executivo em duas hipóteses: por motivos especiais vinculadas a ramos, zonas ou localidades; ou em razão de oportunidade, tendo em vista a proximidade de certas datas festivas.<sup>153</sup>

Podendo autorizar, no primeiro caso, a abertura do comércio nos dias de sábado à tarde até às vinte e uma horas (21h) e aos domingos pela manhã até às treze horas (13h), devendo, nessa situação, fechar na segunda-feira ou no dia trabalhável seguinte, se aquele for feriado. Prevendo ainda, que nas atividades que por sua natureza requeiram trabalho nesses dias, o descanso semanal de trinta e seis horas (36h) consecutivas seja rotativo ou contínuo, em outros dias da semana.

No que diz respeito a segunda hipótese, pode autorizar horários especiais com abertura contínua do comércio, na véspera de datas festivas. Nesses dias o empregado poderá fazer horas extras até um máximo de quatro horas (4h), que serão remuneradas de acordo.

A prestação do trabalho não ocorre de forma ininterrupta durante toda a jornada, pois isso seria esgotante para o trabalhador. Dessa forma, são determinados

---

<sup>152</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Jornada de Trabalho e ... Op. cit., p. 349.

<sup>153</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Ibidem, p. 349-350.

descansos intrajornadas, denominados também de intermédios, interrompendo sua tarefa, podendo dispor desse tempo como lhe melhor aprouver, podendo utilizá-lo para alimentação, lazer ou apenas descanso. Essa situação está em conformidade com a descrita na Convenção n. 30 da OIT, artigo 2º.

A Lei n. 5.350/1915<sup>154</sup> estabelece em seu art. 3º que: “O Poder Executivo regulamentará os descansos diários obrigatórios que toca a cada profissão dentro do horário de trabalho imposto por esta lei.”

Todavia, essa faculdade do Poder Executivo ficou restrita ao setor industrial, uma vez que, para o comércio, o Decreto-Lei n. 14.320/1974<sup>155</sup> dispôs que:

O horário dos trabalhadores de estabelecimentos comerciais poderá ser contínuo ou descontínuo. No primeiro caso, deverá ser estabelecido um descanso de pelo menos meia hora após transcorridas quatro horas de trabalho, e se computará como trabalho efetivo; no segundo, o descanso será de, pelo menos, duas horas e meia.

Nota-se com isso que, para o setor comercial, ao empregador é possível optar por estabelecer um intervalo intrajornada menor aos seus empregados, sendo este computado na jornada de trabalho e, portanto, remunerado, ou então preferir por permitir um intervalo maior, porém, este período não será somado como tempo de trabalho efetivo, isto é, não será retribuído.

Assim, o descanso intermédio no regime de jornada contínua, seja ela diurna ou noturna, total ou parcialmente, deverá ser de trinta minutos, período que integra a jornada e será remunerado como tal (Dec. n. 55/2000).

O Decreto n. 55<sup>156</sup>, de 11 de fevereiro de 2000, no art. 1º, determina que a jornada, contínua ou descontínua, não poderá prolongar-se de forma ininterrupta por períodos superiores a cinco horas (5h) se tratar-se de indústria e, quatro horas (4h) quando se referir ao comércio, devendo o empregador conceder o descanso intermédio.

---

<sup>154</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Op. cit., p. 328.

<sup>155</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Ibidem, p. 328.

O art. 2º, do referido Decreto n. 55, expõe que o descanso na jornada descontínua será de duas horas na indústria e duas horas e meia no comércio. Não obstante, o descanso poderá ser reduzido em até uma hora, desde que com isso estejam de acordo empregado e empregador.

Quando se trabalha durante o período destinado ao intervalo intermédio, esse tempo deve ser considerado como hora extra.

Quanto ao intervalo entre jornadas não se encontram nas legislações trabalhistas deste País determinação a respeito, apresentando apenas um Decreto concernente ao transporte rodoviário, o qual prevê um descanso mínimo de doze (12) horas consecutivas. Poderão ser reduzidas para dez (10) quando na jornada ocorrerem descansos de mais de duas horas. Porém, na prática este problema não costuma aparecer uma vez que os períodos de trabalho são regulares, sendo habitualmente cumpridos nos mesmos horários.<sup>157</sup>

## **2.2 Sobre Repousos Remunerados**

### **2.2.1 Argentino**

A Constituição da Nação Argentina, em seu artigo 14 bis, como já referido acima, garante ao trabalhador o gozo de descanso e férias pagos. E a legislação impõe intervalos diários, semanais e anuais à prestação de serviços.

Proíbe a Lei do Contrato de Trabalho, o labor desde às treze horas do sábado até às vinte e quatro horas do dia seguinte, salvo as exceções previstas em lei, caso em que o trabalhador irá gozar de um descanso compensatório da mesma duração. Todavia, não importará a diminuição ou supressão da remuneração. Verifica-se que o regime geral de descanso semanal é de trinta e seis horas para todos os trabalhadores. Não sendo possível

---

<sup>156</sup> URUGUAI. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Decreto n. 55**, 11 de febrero de 2000 (sobre Descanso Intermedio), art. 1º. Disponível em: <[http://www.mtss.gub.uy/Decretosyleyes/dec55\\_000.htm](http://www.mtss.gub.uy/Decretosyleyes/dec55_000.htm)>. Acesso em: 03 out. 2001.

<sup>157</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Jornada de Trabalho e ... Op. cit., p. 351.

modificar este sistema pelas legislações provinciais, uma vez que se trata de normativa nacional.<sup>158</sup>

Quando o trabalhador presta serviços nos dias de descanso, acima mencionados, e caso omitirem o outorgamento de descanso compensatório, o art. 207 da LCT prevê que o trabalhador poderá fazer uso desse direito a partir do primeiro dia útil da semana subsequente, com prévia comunicação formal de no mínimo vinte e quatro horas. Em tal caso, o empregador estará obrigado a abonar o salário com cem por cento (100%) de sobrecarga.<sup>159</sup>

Com a Lei 23.555/1995<sup>160</sup>, os feriados nacionais obrigatórios cujas datas coincidam com terça e quarta-feira serão antecipados para a segunda-feira anterior. Os que caírem em quintas e sextas serão adiados para a segunda-feira seguinte, todavia, se excetua nessa regra os feriados de 1º de janeiro, Sexta-feira Santa, 1º de maio, 20 de junho, 9 de julho, 17 de agosto, 8 de dezembro e 25 de dezembro, ou seja, esta alteração se aplica apenas aos feriados de 25 de maio, 10 de junho e 12 de outubro, que são os feriados obrigatórios previstos pela Lei 21.329/76<sup>161</sup>, assim como, esta mesma lei considera a Quinta-feira Santa como dia não laborável, retirando do rol dos feriados.

Os feriados nacionais<sup>162</sup> de 20 de junho, data em que se comemora o passo a imortalidade do General Manuel Belgrano e de 17 de agosto, do General de José de San Martín, serão cumpridos na terceira segunda-feira do mês respectivo.

Aos feriados se aplicam as mesmas normas legais sobre o descanso dominical. Assim, se nestes dias os trabalhadores não gozarem de remuneração respectiva perceberão o salário correspondente aos mesmos, ainda quando coincidam com domingo. Em caso de prestação de serviços em tais dias, cobrarão a remuneração normal dos dias laboráveis mais

<sup>158</sup> ARGENTINA. Ley n. 20.744, de 1974 (LCT), art. 204. Op. cit.

<sup>159</sup> ARGENTINA. Ley n. 20.744, de 1974 (LCT), art. 207. Ibidem.

<sup>160</sup> ARGENTINA. Ley n. 23.555, de 19 de enero de 1995 (Traslada a los días lunes algunos feriados nacionales obligatorios). Disponível em: <[http://www.actio.com.ar/LEYES/FERIADOS/ley\\_23555.htm](http://www.actio.com.ar/LEYES/FERIADOS/ley_23555.htm)>. Acesso em: 16 set. 2001.

<sup>161</sup> ARGENTINA. Ley n. 21.329, de 09 de junio de 1976 (Feriados nacionales y días no laborables). Disponível em: <[http://www.actio.com.ar/LEYES/FERIADOS/ley\\_21329.htm](http://www.actio.com.ar/LEYES/FERIADOS/ley_21329.htm)>. Acesso em: 16 set. 2001.

<sup>162</sup> ARGENTINA. Ley n. 24.445, de 11 de enero de 1995 (Incorporación del 8 de Diciembre al régimen de feriados y normas particulares sobre el 20 de Junio y 17 de Agosto). Disponível em: <[http://www.actio.com.ar/LEYES/FERIADOS/ley\\_24445.htm](http://www.actio.com.ar/LEYES/FERIADOS/ley_24445.htm)>. Acesso em: 16 set. 2001.



uma quantidade igual, isto significa o recebimento em dobro daquele dia. Esta regra se estende aos que estiverem em licença por acidente ou enfermidade.<sup>163</sup>

No dia considerado apenas não laborável pela lei, o trabalho será optativo para o empregador, assim, se houver trabalho nestes dias, os empregados perceberão salário simples, é o que dispõe o art. 167 da LCT. Mas, se suspender a prestação de serviços, irá pagar igualmente o salário daquele dia.<sup>164</sup>

Para se ter direito a percepção da remuneração destes dias, os trabalhadores deverão ter trabalhado para um mesmo empregador quarenta e oito horas ou seis jornadas dentro de um período de dez dias úteis anteriores ao feriado ou então na véspera útil, e continuaram trabalhando em qualquer dos cinco dias úteis subsequentes.<sup>165</sup>

Assegura-se ao trabalhador o gozo de um período mínimo e continuado de descanso anual remunerado, também denominado de Licença ordinária ou então Férias, concedendo uma quantidade de dias que variam em razão do tempo de serviço do empregado para o mesmo empregador. Sendo que a LCT<sup>166</sup>, enumera, no seu art. 150, os seguintes prazos de férias:

- a) De quatorze (14) dias corridos quando a antigüidade no emprego é menor de cinco anos.
- b) De vinte e um (21) dias para aqueles que tem entre cinco e dez anos de serviço,
- c) De vinte e oito (28) dias para os que contam entre dez e vinte anos de trabalho;
- d) De trinta e cinco (35) dias para os que tenham superado os vinte anos de antigüidade.

O descanso anual para os menores de dezoito anos foi estabelecido um período mínimo único de quinze dias, conforme informa o art. 194 da LCT.

<sup>163</sup> ARGENTINA. Ley n. 20.744, de 1974 (LCT), arts. 166 e 170. Op. cit.

<sup>164</sup> ARGENTINA. Ley n. 20.744, de 1974 (LCT), art. 167. Ibidem.

<sup>165</sup> ARGENTINA. Ley n. 20.744, de 1974 (LCT), art. 168. Ibidem.

<sup>166</sup> ARGENTINA. Ley n. 20.744, de 1974 (LCT), art. 150. Op. cit.

E para determinar a extensão das férias se levará em conta a antigüidade do trabalhador em 31 de dezembro do ano que correspondam as mesmas. Todavia, para se ter direito cada ano ao benefício das férias, deverá haver prestado serviços durante, no mínimo, a metade dos dias úteis compreendido no ano calendário ou aniversário respectivo. Se computarão como úteis os feriados em que o trabalhador deveria normalmente prestar serviços, e os dias que estiver em gozo de licença legal ou convencional.<sup>167</sup>

Porém, quando o trabalhador não chega a totalizar o tempo mínimo de trabalho previsto acima, gozará de um período de descanso anual, em proporção de um dia de descanso para cada vinte dias de trabalho efetivo (art. 153).

A concessão do gozo de férias pelo empregador deverá compreender o período entre 1º de outubro e 30 de abril do ano seguinte. Devendo ser comunicada por escrito a data de início das férias, com uma antecipação não inferior a quarenta e cinco dias, sem prejuízo do que instituírem as convenções coletivas. Os períodos de concessão podem ser alterados por autorização da autoridade, devido a características especiais da atividade (art. 154).

Do mesmo modo, pode ser modificada a época do gozo das férias, a pedido do trabalhador, somando-se os dias do descanso anual à licença especial para casamento; ou então através de acordo entre as partes, pode-se adiar um terço do período de férias, para acumular-se com o período seguinte.<sup>168</sup>

Quando as férias não forem outorgadas de forma simultânea a todos os trabalhadores, o empregador deverá proceder de forma tal que corresponda a cada trabalhador o gozo de férias pelo menos em uma temporada de verão a cada três períodos.<sup>169</sup>

Segundo o art. 157 da LCT<sup>170</sup>

Se vencido o prazo para efetuar a comunicação ao trabalhador da data do começo de suas férias, e o empregador não o tiver praticado, àquele fará uso desse direito com prévia notificação, de modo que àquelas concluam antes de 31 de maio.

<sup>167</sup> ARGENTINA. Ley n. 20.744, de 1974 (LCT), art. 151. Op. cit..

<sup>168</sup> ARGENTINA. Ley n. 20.744, de 1974 (LCT), art. 164. Ibidem.

<sup>169</sup> ARGENTINA. Ley n. 20.744, de 1974 (LCT), art. 154. Ibidem.

A licença para o descanso anual começará em segundas-feiras ou o próximo dia útil se aquela for feriado. E o seu pagamento deverá ser efetuado no momento de seu início, prevendo-se diferentes mecanismos de cálculo segundo o sistema salarial contratado (LCT, art. 155). Integra a remuneração das férias do trabalhador tudo o que este perceba por trabalhos ordinários ou extraordinários, bonificação por antigüidade ou outras remunerações acessórias.

As férias não são compensáveis em dinheiro, exceto por ocasião da extinção do contrato de trabalho, caso em que o trabalhador terá direito a perceber uma indenização equivalente ao salário correspondente ao período de descanso proporcional a fração do ano trabalhada.<sup>171</sup>

### 2.2.2 Brasileiro

A Constituição da República Federativa do Brasil<sup>172</sup>, em seu artigo 7º, inciso XV menciona que o trabalhador terá direito ao “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”.

A CLT prevê o descanso semanal nos art. 67 a 70, todavia alguns foram revogados ou seu texto foi redigido no mesmo sentido que a Lei n. 605, de 1949, e seu respectivo regulamento, Decreto n. 27.048, do mesmo ano, os quais regem inteiramente o assunto, portanto, fica sem sentido a existência das disposições da CLT.

A Lei n. 605<sup>173</sup>, de 1949, define em seu art. 1º que:

Todo empregado tem direito a um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local. (grifo nosso)

---

<sup>170</sup> ARGENTINA. Ley n. 20.744, de 1974 (LCT), art. 157. Op. cit..

<sup>171</sup> ARGENTINA. Ley n. 20.744, de 1974 (LCT), arts. 156 e 162. Ibidem.

<sup>172</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 7º, inciso XV. Op. cit., p. 14.

<sup>173</sup> BRASIL. Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949 (Repouso semanal remunerado e feriados), art. 1º. In: CLT. Op. cit., p. 743.

E o parágrafo único do art. 5º, da mesma lei<sup>174</sup>, explica que:

São exigências técnicas, para os efeitos desta Lei, as que, pelas condições peculiares às atividades da empresa, ou em razão do interesse público, tornem indispensável a continuidade do serviço.

Assim, o descanso é o período de tempo, de no mínimo, vinte e quatro horas consecutivas, em que o empregado deixa de prestar serviços uma vez por semana ao empregador, de preferência aos domingos, e nos feriados, mas percebendo remuneração para tanto. Incorreto seria dizer, portanto, que é um intervalo a cada seis dias de trabalho, justamente, porque o descanso pode não recair no domingo, dependendo da atividade que exerce, porém, em outro dia da semana, ocorrendo a folga compensatória.

Todavia, nos casos em que não há o descanso em todos os domingos, se prevê que ocorra uma escala de revezamento, fazendo com que esse repouso recaia num domingo, no mínimo, de sete em sete semanas, conforme dispõe a Portaria n. 509, de 15 de junho de 1967<sup>175</sup>, mas de acordo com o art. 386 da CLT, para as mulheres será organizada uma escala de revezamento quinzenal, de modo a favorecer o repouso dominical. Porém, há quem reclame a igualdade de direitos entre homens e mulheres proclamada na Carta Magna, entendendo a implícita revogação deste artigo.

Fica autorizado o funcionamento aos domingos do comércio varejista em geral, através da Lei n. 10.101/2000<sup>176</sup>, respeitada a legislação municipal. A qual estabeleceu, no parágrafo único do art. 6º, que o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas.

Esse descanso tem natureza salarial, ou seja, o empregado recebe como se em serviço estivesse. E tem natureza tutelar, de ordem pública e higiênica, para que o operário possa recuperar as energias gastas na semana inteira de trabalho que enfrentou, inclusive para ter convivência com a família ou a sociedade, desfrutando, até mesmo, de lazer. Corresponde a uma obrigação de não fazer do empregado e de pagar do empregador.

<sup>174</sup> BRASIL. Lei n. 605, de 1949, art. 5º. In: CLT. Op. cit., p. 744.

<sup>175</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 496.

<sup>176</sup> BRASIL. Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000 (Participação nos lucros). In: CLT. Op. cit., p. 662.

Prevê o art. 9º da Lei n. 605/1949, que:

Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

Como bem observa Carmen Camino, o fato da lei permitir o trabalho na hipótese de exigências técnicas, através do art. 6º do Decreto n. 27.048/1949, que regulamenta a Lei n. 605/1949, autoriza, apenas, o trabalho em feriados, mas não prevalece esta regra para os repousos semanais, pois fere o texto legal. Ainda, a remuneração a ser paga em dobro oferece dificuldades de discernimento, pois se refere a dobra do feriado ou a dobra do trabalho prestado neste dia? Deve-se adotar o princípio do *in dubio pro operario*, caso em que a remuneração em dobro é do feriado não-gozado, apesar do entendimento dos Tribunais não serem nesse sentido.<sup>177</sup>

A orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, n. 93, diz que: “[...]. O trabalho prestado em domingos e feriados não compensados deve ser pago em dobro sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.<sup>178</sup>

Sendo assim, nota-se que é possível ocorrer o trabalho nos dias feriados e religiosos desde que seja remunerado em dobro ou então concedida folga em outro dia, mas estabelece que deve haver permissão da autoridade competente.

Todavia, não há previsão legal quanto ao trabalho em dias de repouso semanal remunerado, desta forma, fica a mercê da interpretação dos julgadores, os quais estão aplicando também a remuneração em dobro, contudo, isso deveria acarretar uma penalidade maior aos empregadores, uma vez que o repouso tem natureza tutelar e de higiene, ou seja, é necessário à saúde do trabalhador, já os feriados dizem respeito aos costumes, civis, religiosos ou festivos, do país ou do local. Assim, além da remuneração em dobro deveria ser concedido

---

<sup>177</sup> CAMINO, Carmen. Op. cit., p. 227 e 229.

<sup>178</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Orientação jurisprudencial da Seção de dissídios individuais I (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho n. 93, inserida em 30 mai. 1997. In: CLT. Op. cit., p. 1023.

outro dia para o repouso, ou então, o pagamento do dia do repouso em dobro acrescido das horas trabalhadas.

É devida a remuneração em dobro também nos casos de trabalho em dia de repouso por motivo de força maior e de serviços inadiáveis.<sup>179</sup>

O empregado que, sem motivo justificado, não cumprir os requisitos de assiduidade e pontualidade, ou seja, não houver trabalhado durante toda a semana, ou cumprido integralmente o seu horário de trabalho, perderá o direito a remuneração do dia de repouso, e apenas irá gozar do descanso.<sup>180</sup>

Os feriados podem ser civis ou religiosos. São feriados civis os que a lei federal estabelecer, obrigando o repouso remunerado em todo o Território Nacional, e, ainda, a data magna do Estado Federado fixada em lei estadual. Também será obrigatório o descanso, conforme a tradição, nos feriados locais ou religiosos, até o máximo de quatro, incluída a Sexta-Feira da Paixão, Corpus Christi e Finados (2 de novembro), desde que declarados como tais por lei municipal.<sup>181</sup>

Assim, existem os seguintes dias feriados civis: 1º de janeiro – Dia da Paz Mundial (Lei n. 662, de 06/04/1949); 21 de abril – Tiradentes (Lei n. 1.266, de 08/12/1950); 1º de maio – Dia do Trabalho (Lei n. 662/1949); 7 de setembro – Independência do Brasil (Lei n. 662/1949); 12 de outubro – Nossa Senhora Aparecida, padroeira do Brasil (Lei n. 662/1949); 15 de novembro – Proclamação da República (Lei n. 662/1949); 25 de dezembro – Natal (Lei n. 662/1949); Dia de eleições gerais (Lei n. 1.266/1950, art. 1º).

O empregado adquire o direito às férias anuais remuneradas a cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, assim, há necessidade de cumprir esse interstício legal denominado aquisitivo para então ser concedida as férias remuneradas.

---

<sup>179</sup> BRASIL. Decreto n. 27.048, de 12 de agosto de 1949 (Aprova o regulamento da Lei n. 605, de 1949), art. 8º. In: CLT. Op. cit., p. 748.

<sup>180</sup> BRASIL. Lei n. 605, de 1949, art. 6º. In: CLT. Ibidem, p. 744.

<sup>181</sup> BRASIL. Lei n. 9.093, de 12 de setembro de 1995 (Feriados). In: CLT. Ibidem, p. 431.

O art. 130 da CLT diz que após doze meses de trabalho o empregado tem direito a trinta dias de férias, se não houver faltado mais de cinco vezes ao serviço imotivadamente; vinte e quatro dias de férias, se tiver de seis até quatorze faltas injustificadas; dezoito dias de férias, se teve de quinze a vinte e três faltas; doze dias de férias, se faltou de vinte e quatro a trinta e dois dias; e acima de trinta e duas faltas, o empregado não tem direito a nenhum dia de férias.

As férias deverão ser concedidas nos doze meses subseqüentes à data em que o empregado haja adquirido o direito às mesmas, é o que se chama de período concessivo. E dentro desse período é que o empregador, de acordo com sua conveniência, irá escolher o período de gozo ou fruição das férias, devendo comunicá-lo, com antecedência de, no mínimo, trinta dias. Portanto, são doze meses para o empregado adquirir o direito às férias e após esse período mais doze meses para o empregador concedê-las.

Passado o período concessivo, ou seja, após os doze meses subseqüentes à aquisição do direito, sem que as férias fossem concedidas, deverão ser remuneradas em dobro (CLT, art. 137), contudo, a quantidade de dias de repouso continuará a mesma que o empregado haja adquirido no período respectivo. Sendo que o direito às férias adquiridas prescreve em cinco anos, e se conta a partir do término do período concessivo.

Quanto a perda das férias estabelece o art. 133 da CLT<sup>182</sup> que:

Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I – deixar o emprego e não for readmitido em 60 dias;

II – permanecer em licença, com percepção de salário, por mais de 30 dias;

III – deixar de trabalhar em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa, com percepção de salário, por mais de 30 dias;

IV – tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos.

[...]

§ 2º. Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao trabalho.

---

<sup>182</sup> BRASIL. CLT, art. 133. In: CLT. Op. cit., p. 70.

Durante o gozo das férias, o empregado está proibido de prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude da existência de outro contrato de trabalho mantido com outro empregador, é o que trata o art. 138 da CLT.

A Constituição Federal prevê no inciso XVII, do art. 7º, que o trabalhador tem direito a férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. E o pagamento das férias, inclusive o do abono pecuniário, se for o caso, deverá ser efetuado dois dias antes do início do período de gozo das férias.

É possível a conversão de um terço (1/3) do período de férias a que o empregado tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, ou seja, ao invés de gozar todo o período de férias, dois terços (2/3) do período irá gozar do descanso e receber o valor integral, e um terço (1/3) irá trabalhar e receber, para tanto, um terço (1/3) do valor que teve direito das férias integrais.<sup>183</sup>

Caso o empregado tenha interesse nessa conversão, a qual é chamada vulgarmente de 'venda das férias', terá que requerer quinze dias antes do término do período aquisitivo.

A concessão das férias deve ser comunicada, por escrito, com 30 dias de antecedência. A lei permite a concessão de férias coletivas, caso em que deverá comunicar os empregados da empresa ou de determinados setores, com antecedência de, no mínimo, quinze dias. E neste caso, o abono pecuniário deverá ser objeto de acordo coletivo.<sup>184</sup>

As férias podem ser parceladas em dois períodos anuais de, no mínimo, dez dias cada. Tratando-se de férias de menores de dezoito anos e maiores de cinquenta anos de idade, as férias devem ser concedidas de uma só vez, aplicando-se a regra do § 2º do art. 134 da CLT, e como se trata de proibição genérica, também se aplica às férias coletivas. Em caso de férias coletivas que forem inferiores ao direito desses empregados, o empregador deverá conceder integralmente às férias ou, em sua impossibilidade, considerar as férias coletivas

<sup>183</sup> BRASIL. CLT, art. 143. In: CLT. Op. cit., p. 75.

<sup>184</sup> BRASIL. CLT, art. 135; art. 139, § 2º e art. 143, § 2º. In: CLT. Ibidem, p. 75.



como licença remunerada. Adotando-se a licença remunerada, as férias individuais serão gozadas em outra época.

O empregado estudante, menor de dezoito anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares (§ 2º do art. 136 da CLT). O empregador, portanto, não poderá obrigá-lo a sair em férias coletivas, salvo se estas coincidirem com suas férias escolares. Se as férias coletivas forem concedidas em época diversa das férias escolares, pode-se considerá-las como licença remunerada e as férias normais serão concedidas juntamente com as férias escolares, de acordo com o período concessivo.

Empregados com menos de doze meses de empresa ou que tenham direito a férias em proporção inferior às coletivas, gozarão férias coletivas proporcionais. A empresa poderá convocar o empregado para trabalhar após o término das férias proporcionais. Caso seja concedido ao empregado um número de dias de férias superior ao que teria direito, em função de seu pouco tempo de serviço na empresa, o restante deverá ser considerado como licença remunerada por parte do empregador. Após o término das férias coletivas se inicia um novo período aquisitivo para o obreiro.

Ocorrendo rescisão do contrato, é normal pagar-se em dinheiro os dias de férias do último ano completo de trabalho, quando o empregador não teve tempo de dar o descanso correspondente. Além disso, cabem férias proporcionais no término normal do contrato de prazo determinado, inclusive de experiência, e na dispensa sem justa causa, mas quanto ao pedido de demissão, só para o empregado com mais de um ano de prestação de serviços naquela empresa.<sup>185</sup>

### 2.2.3 Paraguaio

O trabalhador terá direito a um dia de descanso semanal que, normalmente, será concedido ao domingo. Excepcionalmente, pode-se estipular um período de vinte e quatro horas consecutivas de descanso, em dia útil, dentro da semana seguinte, em troca do

---

<sup>185</sup> BRASIL. CLT, art. 147. In: CLT. Op. cit., p. 76.

descanso dominical, nos seguintes casos: trabalhos insusceptíveis de interrupção, por necessidade, por motivos técnicos ou razões que determinam grave prejuízo ao interesse público ou da própria empresa; trabalhos de reparação e limpeza de maquinários, instalações, que fossem indispensáveis a fim de não interromper o trabalho da semana; e aqueles de urgente necessidade face a iminência de danos, acidentes, caso fortuito, força maior ou outras circunstâncias transitórias.<sup>186</sup>

Com o fim exclusivo de permitir aos trabalhadores o descanso semanal a partir do meio dia de sábado, poderão, por meio de acordo entre as partes, distribuir as quarenta e oito horas semanais de trabalho, ampliando a jornada ordinária, sem constituir, este acréscimo, trabalho extraordinário (art. 215).

Serão considerados também dias de descanso obrigatório os feriados estabelecidos por lei.

A Lei n. 08<sup>187</sup>, de 06 de junho de 1990 considerou como feriados da República os seguintes: 1º de janeiro (ano novo); 1º de março (dia dos heróis da Pátria); 1º de maio (dia dos trabalhadores); 15 de maio (dia da Independência Nacional); 12 de junho (Paz de Chaco); 15 de agosto (Fundação de Assunção); 8 de dezembro (dia da Virgem de Caacupé); 25 de dezembro (Natal); e ainda quintas e sextas-feiras santas.

A Lei n. 213/1993<sup>188</sup>, Código do Trabalho, no art. 71, letra m, diz que é causa de suspensão do contrato de trabalho, o descanso pré e pós-natal, as licenças, os repousos legais e férias, todavia, o trabalhador terá direito ao pagamento dos salários correspondentes.

O art. 218<sup>189</sup> se refere a férias anuais remuneradas, dizendo o seguinte:

<sup>186</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 213. Op. cit.

<sup>187</sup> PARAGUAI. Ley n. 08, de 06 de junio de 1990 (por la cual se determinan los feriados de la Republica). Disponível em: <<http://www.paraguaygobierno.gov.py/>>. Acesso em: 05 nov. 2001.

<sup>188</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 71. Op. cit.

<sup>189</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 218. Ibidem.

Todo trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas depois de cada ano de trabalho contínuo a serviço de um mesmo empregador, cuja duração mínima será:

- a) para trabalhadores de até cinco anos de antigüidade, doze dias corridos;
  - b) para trabalhadores com mais de cinco anos e até dez anos de antigüidade, dezoito dias corridos; e
  - c) para trabalhadores com mais de dez anos de antigüidade, trinta dias corridos.
- As férias começam em segundas-feiras ou no dia útil seguinte, se aquela for feriado.

A lei prevê, ainda, no seu art. 92, letra c, que

A continuidade do trabalho não se considera interrompida por enfermidade, licença, férias, greves por parte dos trabalhadores ou dos patrões, legais, e outras causas que segundo este Código não põem fim ao contrato de trabalho.

No trabalho que não se efetue com regularidade todo o ano, se considerará cumprida a condição de continuidade no serviço, quando o interessado haja trabalhado durante um mínimo de cento e oitenta dias no ano; e nos contratos por obra, quando o trabalhador haja angariado a importância de cento e oitenta salários, perceberá a importâncias das férias proporcionais ao tempo trabalhado.<sup>190</sup>

Para calcular o montante a receber pelo empregado pelas suas férias, se levará em conta o salário mínimo legal vigente na época de gozo das férias ou o salário que o mesmo recebe, se é superior ao mínimo legal. A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do seu início.<sup>191</sup>

A época das férias deve ser marcada pelo empregador, o mais tardar dentro dos seis meses seguintes a data em que se tem direito a férias e devem ser concedidas oficiosamente ou por pedido do trabalhador, sem prejudicar o serviço e a efetividade do descanso, para o qual se poderá estabelecer turnos, se não preferir fechar o estabelecimento. A data das férias será comunicada por escrito, com quinze dias de antecedência. E quando forem concedidas depois do período de gozo, a remuneração será paga em dobro, sem prejuízo do descanso.

<sup>190</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 219. Op. cit.

<sup>191</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 220. Ibidem.

Quando o contrato de trabalho se extinguir sem que o trabalhador tenha gozado as férias já adquiridas, este direito será compensado em dinheiro, na base do salário atual, e será em dobro quando a compensação for paga pela despedida ocorrida depois do período de gozo.

Se o contrato terminar antes de completar o ano, causada pelo empregador, o trabalhador terá direito ao pagamento das férias, proporcionalmente ao tempo trabalhado.

Como previsto no art. 224<sup>192</sup> da Lei n. 213/1993: “As férias não são acumuláveis. Contudo, a pedido do trabalhador poderá acumular-se por dois anos, sempre que não prejudique os interesses da empresa.”

O período de férias deve ser gozado sem interrupção, mas devido a necessidade urgente do empregador, se poderá requerer a reintegração ao trabalho do empregado em férias, caso em que tem direito de renovar suas férias, por conta exclusiva do empregador.

Se presumirá que as férias não foram concedidas, salvo prova em contrário, se o empregador não houver registrado a data em que cada trabalhador iniciou a prestar seus serviços, quando iniciou o gozo de suas férias, a duração e a remuneração correspondente das mesmas.

#### **2.2.4 Uruguiaio**

O descanso semanal é obrigatório para os trabalhadores de todo estabelecimento comercial e industrial e suas dependências qualquer que seja a natureza do mesmo. Sendo que a duração do descanso semanal é distinta para ambos, para a indústria se estipulou vinte e quatro (24) horas, e para o comércio trinta e seis (36) horas (Lei n. 7.318/1920, Decreto n. 437 de 29/06/1988 e Decreto-lei n. 14.320/1974).

---

<sup>192</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 224. Op. cit.

O Uruguai ratificou duas Convenções da OIT, a de n. 14/1921, sobre o repouso semanal na indústria, e a de n. 106/1957, sobre o descanso semanal no comércio e escritórios, mas as normas legais advindas posteriormente são mais favoráveis, assim, estas serão as aplicadas nos contratos de trabalho.<sup>193</sup>

Para a indústria se pode optar por dois tipos de regimes de descanso: o semanal, o qual será um dia depois de seis (6) dias de trabalho, no domingo; e o rotativo ou hexamedário, que terá o dia de descanso a cada seis dias, ou seja, depois de cinco dias, de acordo com turno rotativo, devendo ter uma duração mínima de vinte e quatro horas.<sup>194</sup> Segundo este último sistema o dia do descanso muda em cada semana, que se vai sucedendo nos dias da semana.

A Lei n. 7.318/1920 permite, através de convenção escrita, que aquele empregado que trabalha regularmente em dia de descanso, pode acumular metade da folga devida por semana em um período de férias, que se efetivará a cada três, seis ou doze meses.

Poderá se adotar também para a indústria a semana inglesa, trabalhando mais de oito (8) horas por dia, sem exceder a nove horas e prestando serviços aos sábados até às doze horas e trinta minutos. Alguns tipos de indústria adotaram a distribuição das quarenta e oito horas semanais de segunda a sexta-feira, estabelecendo jornadas de até nove horas e trinta e seis minutos, mais o período de descanso intermédio que se disponha, sem gerar com isso, horas extras.<sup>195</sup>

O dia de folga semanal, de regra, não é remunerado. Entretanto, o empregado mensalista percebe um salário fixo, qualquer que seja o número de dias úteis, feriados ou de folga. Tanto que, para calcular a remuneração diária, basta dividir o salário por trinta dias, desse raciocínio, se constata que o mensalista goza de descanso semanal remunerado. Porém, o mesmo não ocorre com o diarista, uma vez que este só percebe os dias que trabalha

---

<sup>193</sup> OIT. Ratificações de Convenções da OIT pelo Uruguai. Disponível em:

<<http://natlex.ilo.org/Scripts/natlexcgi.exe?lang=S&doc=query&ctry=URY&llx=any>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

<sup>194</sup> URUGUAI. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Descanso Semanal**. Disponível em:

<<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/d116.htm>>. Acesso em: 03 out. 2001.

<sup>195</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Jornada de Trabalho e ... Op. cit., p. 370-371.

efetivamente, os que a lei impõe como feriados remunerados e os que desfruta das férias anuais, mas nada dispõe a lei sobre o pagamento do descanso semanal.<sup>196</sup>

Se aplicam aos feriados as seguintes normas: Decreto de 26 de abril de 1962; Lei n. 13.318; Decreto-lei n. 14.352, de 08 de abril de 1975; Decreto-lei n. 14.378, de 29 de maio de 1975; Lei n. 16.154; e Decreto 120, de 19 de março de 1985.<sup>197</sup>

Larrañaga Zeni<sup>198</sup> conceitua feriado, dizendo que:

É um dia do ano, fixado por lei, para comemorar, em regra geral, festividades tradicionalmente cívicas, religiosas ou operárias, no qual não há, em princípio, proibição de trabalhar e que, em alguns casos, tem prevista uma remuneração especial para o caso de nele se trabalhar.

Se declaram feriados não laboráveis os dias de: 1º de janeiro, 1º de maio, 25 de agosto e 25 de dezembro de cada ano. Percebendo, o empregado, seu salário como se estivesse trabalhando. E em caso de trabalho nesses dias, será pago em dobro.

O Decreto-lei n. 14.977, de 14 de dezembro de 1979, declarou feriados nacionais, de caráter tradicional, as seguintes datas: 1º de janeiro, 6 de janeiro, segunda e terça-feira da semana de carnaval, a sexta semana seguinte à de carnaval, que se chamará de Semana de Turismo; 1º de maio, 2 de novembro e 25 de dezembro; e como feriados nacionais, de exaltação e comemoração patriótica: 19 de abril, 18 de maio, 19 de junho, 18 de julho, 25 de agosto (Dia da Independência) e 12 de outubro. Todavia, essa distinção não apresenta relevância quanto aos seus efeitos.

Os feriados declarados por lei se coincidirem com sábado, domingo ou segundas-feiras, se observarão esses dias, todavia, se ocorrerem em terças e quartas-feiras, será antecipado para a segunda-feira imediatamente anterior, e caso ocorram em quintas e sextas-feiras, se adia para a segunda-feira próxima. Não obstante, ficam excetuados deste regime, os feriados de carnaval e a Semana de Turismo, e os correspondentes a 1º e 6 de

<sup>196</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Jornada de Trabalho e ... Op. cit., p. 376-377.

<sup>197</sup> URUGUAI. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Feridos**. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/d119.htm>>. Acesso em: 03 out. 2001.

janeiro, 1º de maio, 18 de julho, 25 de agosto e 25 de dezembro, dias em que se continuarão observando o dia da semana que recaiam.

Por convenção coletiva é possível estabelecer como feriados pagos os referentes ao dia comemorativo de algum ramo de atividade específica ou profissão. Também serão feriados pagos o dia que o Poder Executivo fixe para realizar o Censo Demográfico e de Moradia em todo o território nacional; o dia que fixe a Corte Eleitoral para o referido ato ao recurso de referendo; e 1º de março quando ocorra a transmissão de posse de Presidente da República.<sup>199</sup>

O feriado é pago, ao trabalhador que recebe remuneração variável, levando-se em conta a média do que tenha ganho nos últimos doze (12) dias anteriores ao feriado.

O regime geral de licença anual se encontra regulado pelas seguintes leis: Lei n. 12.590, de 23 de dezembro de 1958; Lei n. 13.556, de 26 de outubro de 1966; Decreto-lei n. 14.328, de 19 de dezembro de 1974; Decretos de 26 de abril de 1962 e de 23 de julho de 1966.<sup>200</sup> Neste País foram aprovadas as Convenções da OIT n. 52/1936, sobre férias remuneradas em geral e a de n. 132/1970, que revisou a Convenção anterior, tornando-a sem efeito.

Têm direito a uma licença anual remunerada de vinte (20) dias, no mínimo, todos os trabalhadores, devendo se efetivar em um só período continuado, dentro do qual não se computarão os feriados. Se autoriza, no entanto, por meio de convenções coletivas, o fracionamento da licença em dois períodos, o menor dos quais não poderá ser inferior a 10 dias.<sup>201</sup>

Tem, ainda, o empregado com mais de cinco anos de serviço na mesma empresa, ainda que a mesma tenha trocado uma ou várias vezes de proprietário, direito a

<sup>198</sup> LARRAÑAGA ZENI, Nelson. Los feriados em el derecho del trabajo uruguayo. In: Revista Derecho Laboral, t. XXIX, p. 452. *Apud*: RODRÍGUEZ, Américo Plá. Jornada de Trabalho e ... Op. cit., p. 444.

<sup>199</sup> URUGUAI. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Regimen de Licencia**. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/dl118.htm>>. Acesso em: 03 out. 2001.

<sup>200</sup> URUGUAI. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Regimen de Licencia**. Op. cit.

<sup>201</sup> URUGUAY. **Ley n. 12.590**, de 23 de diciembre de 1958 (Licencias anuales), art. 1º. Disponível em: <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley12590.htm>>. Acesso em: 04 jan. 2002.

licença por antigüidade, que é, na realidade, um acréscimo de um dia no período das férias a cada quatro anos de antigüidade.<sup>202</sup>

Assim, se no período das férias compreenderem dias festivos ou domingos, o período de descanso obrigatório deve ser correlativamente ampliado para que, dessa forma, não inclua senão dias úteis. Considera-se o domingo, para efeitos do período de licença, como dias feriados, é o que menciona o art. 2º do Decreto de 26 de abril de 1962.

Já quanto aos dias de sábado, para os efeitos do período de licença, devem ser computados por não serem feriados, é o que declarou expressamente, o Poder Executivo, pelo Decreto n. 497, de 23 de agosto de 1978.<sup>203</sup>

Em virtude do estabelecido na Convenção n. 132 da OIT, art. 6º, inciso 2, ratificada pelo Uruguai, os períodos de incapacidade não poderão ser contados como parte das férias, devendo estas serem adiadas até que o trabalhador se restabeleça. Da mesma forma, se sustenta que se durante o gozo da férias o trabalhador adoecer, deverão ser suspensas durante o tempo da enfermidade e retomada ao seu final.<sup>204</sup>

Para adquirir direito às férias, o trabalhador deverá contar com um ano, vinte e quatro (24) quinzenas ou quarenta e duas (42) semanas de trabalho. Caso não tenha um ano de labor, se ajustará ao ano civil, outorgando-se-lhe o que possa corresponder-lhe por tempo trabalhado até 31 de dezembro.

A licença deve ser gozada dentro do ano imediatamente seguinte ao que gerou o direito. E corresponde a um direito irrenunciável, declarando a lei nulo todo acordo que implique o abandono do direito ou sua compensação em dinheiro. Como o direito às férias respeitam o ano civil para sua aquisição, significa que a licença gerada pode se efetivar durante todo o próximo ano.

---

<sup>202</sup> URUGUAY. **Ley n. 12.590**, de 23 de diciembre de 1958 (Licencias anuales), art. 2º. Op. cit.

<sup>203</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. *Jornada de Trabalho e ...* Op. cit., p. 402.

<sup>204</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. *Jornada de Trabalho e ...* Ibidem, p. 418.



O trabalhador, com relação às férias, tem simultaneamente um direito e um dever, o direito de usufruir do descanso e receber remuneração para tanto, e o dever de fazer uso das férias, ou seja, se entende em decorrência deste último, a proibição de prestar serviço retribuído no curso desse período, se justificando a privação da remuneração a que faz jus durante tais férias. Este entendimento flui da interpretação da Convenção da OIT n. 52, art. 5º, e da Convenção n. 132, art. 13 e ainda do art. 25 do Decreto de 26 de abril de 1962.<sup>205</sup>

Se o empregador não concede a licença dentro do ano seguinte incorre em ilícito trabalhista, sob pena de ter uma sanção administrativa por violação da lei. O empregado pode reclamar o cumprimento e mover ações com vista a tornar efetivo esse benefício. Todavia, está sujeito ao regime de caducidade.

A Lei n. 15.837 introduz o prazo prescricional de dois anos a partir da cessação da relação de trabalho, com o limite máximo de dez anos, para que o empregado reclame seu direito, do contrário haverá extinção do mesmo, por não ter sido exercido oportunamente. Refere o art. 29 da lei, que as divergências porventura suscitadas serão resolvidas pela Inspeção Geral do Trabalho e da Seguridade Social, com direito à apelação ao Poder Executivo.<sup>206</sup>

A Resolução do Ministério do Trabalho e Seguridade Social<sup>207</sup>, de 22 de agosto de 1985, descreve que:

Nos casos em que o trabalhador não tenha direito a usufruir a totalidade da licença anual e que sua empresa não possa oferecer-lhe ocupação, por fechamento do estabelecimento, não está facultado nem legitimado, durante os dias em que por este fato não cumpra seu trabalho, a exigir seu salário, nem a considerar-se nem entender-se que se encontra às ordens do empregador.

O salário do dia da licença se calcula, para os mensalistas, no valor de 1/30 (um trinta avos) do salário mensal, para os que recebem por dia, será o salário vigente do dia, e para os que recebem salário variável se fará uma média atualizada dos salários recebidos no ano imediatamente anterior ao início da licença. Havendo reajuste de salário durante o período

<sup>205</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Jornada de Trabalho e ... Op. cit., p. 421.

<sup>206</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Jornada de Trabalho e ... Ibidem, p. 414-415.

de gozo da licença, terá direito a receber as diferenças resultantes, no curso do mês seguinte ao término das férias.<sup>208</sup>

E o seu pagamento é devido aos mensalistas, sempre na mesma data, inclusive durante o transcurso delas, ou seja, ao final do mês correspondente, já aos demais trabalhadores, que tenham forma de pagamento de salário por dia, deve realizar-se antes do início das férias.

A data de início e fim da licença deverá ser comunicada ao empregado, com sua assinatura, com não menos de cinco dias de antecedência do seu começo. Firmando, que o começo da licença não pode ocorrer em dias de descanso semanal do trabalhador.

Em caso de ruptura da relação de trabalho, seja por despedida ou por vontade do trabalhador, sem que as férias tenham sido gozadas, o empregador deverá abonar o trabalhador na importância correspondente, pelo período trabalhado.

Após a verificação das normas previstas em cada Estado-Parte do Mercosul sobre a jornada de trabalho e os repousos remunerados passa-se a reportar sobre a flexibilização e a possibilidade de harmonização das normas no âmbito do Mercosul.

---

<sup>207</sup> URUGUAI. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Resolución del M.T.S.S. del 22 de agosto de 1985.** Regimen de Licencia. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/d118.htm>>. Acesso em: 03 out. 2001.

<sup>208</sup> URUGUAI. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Regimen de Licencia.** Op. cit.

### CAPÍTULO III

#### NORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO QUANTO A JORNADA DE TRABALHO E OS REPOUSOS REMUNERADOS NOS ESTADOS-PARTES DO MERCOSUL E A POSSIBILIDADE DE HARMONIZAÇÃO DAS NORMAS NO ÂMBITO DO MERCOSUL

Globalização<sup>209</sup> é um processo de natureza econômica, política, sócio-cultural, marcado pelas seguintes características: a) ampliação do comércio internacional e formação de um mercado global assentado numa estrutura de produção pós-fordista (ou pós-industrial); b) homogeneização de padrões culturais e de consumo; c) enfraquecimento da idéia de Estado-nação em benefício dos agentes econômicos do novo mercado global; e d) formação de blocos comerciais.

Todavia, estas características devem ser entendidas com cautelas. Isso porque, a globalização é processo contraditório, seletivo, dependente de estratégias políticas de alguns Estados-nação que continuam demonstrando grande poder. Oferece perspectivas diferenciadas para cada país, apresentando forte dualismo econômico e exclusão econômico-social.<sup>210</sup>

Na Sociedade complexa dos dias de hoje, em face da globalização, as relações internacionais ganham cada vez maior protagonismo em face das relações internas de cada país, e isso questiona o Direito do Estado moderno, que sob vários aspectos entra em crise. Pois há uma evidente incompatibilidade com o tempo dos negócios e com o tempo da discussão democrática, e assim, do Direito. Tem-se claro que é mais fácil aprovar-se

---

<sup>209</sup> Globalização significa atuação em espaço universal. E se apresenta principalmente como de natureza comercial e financeira, tanto que em 1º de janeiro se criou a Organização Mundial do Comércio – OMC, em substituição ao GATT (Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio), de 1947, com a incumbência de zelar pelo bom funcionamento do comércio, sob ótica universal. O principal fator responsável pela tendência à globalização consiste na tecnologia, que significa a sistemática aplicação da ciência a tarefas de ordem prática. MAGANO, Octavio Bueno. Princípios do Direito do Trabalho e os avanços da tecnologia. In: SILVESTRE, Rita Maria. NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). **Os novos paradigmas do Direito do Trabalho.** (Homenagem a Valentin Carrion). São Paulo: Saraiva, 2001. p. 82.

<sup>210</sup> MACEDO JÚNIOR, Ronaldo Porto. Op. cit., p. 225-226.

determinado direito na correlação de forças direta entre patrões e empregados, ou seja, via contratos coletivos, do que via parlamentar.<sup>211</sup>

A globalização fortaleceu a tese da formação de blocos regionais e também, possibilitou que as empresas transnacionais aumentassem seu poder, no sentido de um enfraquecimento dos Estados nacionais e por consequência, desregulamentação dos Direitos Fundamentais.<sup>212</sup>

O ideário neoliberal prega um Estado Mínimo, e consequentemente um Direito Mínimo, que permitiu o estabelecimento das chamadas políticas neoliberais, resumidas em cinco metas: estabilização econômica nacional; privatização; liberalização do capital; desregulamentação; e austeridade fiscal.<sup>213</sup>

Dada sua debilidade, o Estado neoliberal seria quase uma ficção, existente enquanto juízo hipotético, do “dever ser”. Fundamentado nas organizações complexas da sociedade, teria como atores preponderantes, as “instituições da sociedade civil organizada” e as empresas, e não mais os partidos (Estado Liberal), os sindicatos (Welfare-state), ou os interesses particulares de uma elite anacrônica. É repressivo contra quem desafia a ordem. E apesar de pregar a não intervenção, intervém atuantemente, fundamentalmente nos países do terceiro mundo.<sup>214</sup>

Instituições da Sociedade civil é expressão utilizada para designar três ordens distintas de instituições: a) os organismos empresariais, os blocos econômicos e os grandes conglomerados econômicos; b) os movimentos sociais tradicionais como os sindicatos, as centrais sindicais, os partidos de massas, etc.; e por fim c) os novos movimentos sociais, que compõem a sociedade civil em suas interrelações com o Estado, atua de forma atomizada, individualizada, respondendo pelo grupo (ex.: MST), que só adquire visibilidade nas manifestações públicas, sendo mais identificadas pelo que combatem do que pelo que

<sup>211</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Direito Pós-moderno: caos criativo e neoliberalismo. In: MARQUES NETO, Agostinho Ramalho et al. **Direito e Neoliberalismo: Elementos para uma leitura interdisciplinar**. Curitiba: EDIBEJ, 1996. p. 90-92.

<sup>212</sup> PEREIRA, Joseceto C. de Almeida. **O Trabalho e o Equilíbrio Social: Mercosul e Sindicalismo**. Porto Alegre: Síntese, 2000. p. 31.

<sup>213</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **O Fim do Poder Normativo e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 1999. p. 116.

<sup>214</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **O Fim do Poder ....** Ibidem, p. 120.

propõem (são movimentos contra algo), e sua tática básica é contra o Estado, para pressionar a tomar determinada atitude.<sup>215</sup>

A tática dos movimentos sociais passa por criar problemas para possibilitar soluções, já que partem do pressuposto de que “o caos é criativo”, na medida em que o Estado, destinatário do movimento, tende sempre a buscar “restabelecer a ordem” para que a “vida volte à normalidade”, eis que, quase sempre o Estado se auto-define em termos sistêmicos.<sup>216</sup>

O fenômeno da desregulamentação do ordenamento jurídico trabalhista, tem suas raízes fora dele, na alteração do modo de acumulação de capital e, por conseqüência, na do modo de organização de produção de bens e serviços, que agora volta-se à demanda do mercado, o que antes era baseado aos recursos da empresa. A empresa se reduz, pela cooperativização, pela informalização, pela terceirização de setores não incluídos em sua atividade-fim, o que conduz à concentração de capital. Essas transformações da empresa são impostas pela nova ordem internacional de acumulação de capital. O mercado volta-se cada vez mais para a ordem internacional. As conseqüências da flexibilização das leis do trabalho decorrem da articulação de políticas econômica, industrial e trabalhista. A força de trabalho precisa se adequar ao mercado, por isso o contrato de trabalho deve ser adaptado.<sup>217</sup>

Em meados do séc. XX, com a grande depressão de 1929/1933<sup>218</sup>, o capitalismo entra em crise. Crise sempre houve, todavia, a diferença é que antes do advento do sistema

<sup>215</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Direito Pós-moderno: caos ... Op. cit., p. 97.

<sup>216</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Direito Pós-moderno: caos ... Ibidem, p. 99.

<sup>217</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Acumulação Flexível, Toyotismo e Desregulamentação do Direito do Trabalho. In: ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de; e RAMOS, Alexandre Luiz (Orgs.). **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**. Curitiba: IBEJ, 1998. p. 244-256.

<sup>218</sup> A crise econômica desencadeada a partir de 1929, quando da quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque, reflete a crise mais geral do capitalismo liberal e da democracia liberal. No período entre guerras (1919 – 39), a economia procurou encontrar caminhos para sua recuperação, a partir do liberalismo de Estado, ao mesmo tempo em que consolidava-se o capitalismo monopolista.

O fim da guerra provocou a retração da economia norte americana, pois a indústria de guerra diminuía o ritmo de produção, assim como os soldados que voltavam da guerra não eram absorvidos pelo mercado de trabalho, entre 1919 e 1921 o país viveu a “Pequena Crise”, determinando a derrota dos democratas.

O período após o ano de 1921, até a crise de 1929, ficou conhecido como *Big Business*, caracterizado por grande desenvolvimento tecnológico, grande aumento da produção em novas áreas como a automobilística, geração de emprego e elevação do nível de consumo das camadas médias urbanas. A política econômica estimulava o desenvolvimento industrial em setores variados, a concentração de capitais, ao mesmo tempo em que inibia as importações (nacionalismo).

Alguns componentes são fundamentais para a compreensão da crise: 1) a superprodução que desenvolveu-se durante e mesmo após a Primeira Guerra Mundial, quando o mercado consumidor estava em expansão. Após a guerra e com o início da recuperação do setor produtivo dos países europeus, a produção norte americana entrou em declínio. Essa situação expressou-se principalmente no setor agrícola. 2) A especulação na década de 20 foi um fenômeno que também alimentou a crise, pois como as empresas estavam obtendo altos lucros, suas ações

capitalista, elas ocorriam devido a fatores anormais, por fenômenos naturais (enchentes, secas, epidemias) ou por fatores sociais (guerra), que causavam a escassez de um produto e, conseqüentemente, a elevação do seu valor.<sup>219</sup>

No capitalismo a crise é caracterizada pela superabundância (sobra) de um produto, fazendo com que o seu preço caia. Não é crise de consumo ou produção, mas crise de acumulação de capital, pois este não se acumula, quando a base da lucratividade é afetada. E a superprodução é combatida pela recessão, e os efeitos dessa são: queda brusca da produção; desemprego em massa; redução dos níveis salariais; corrosão da taxa de lucratividade, etc.<sup>220</sup>

No sistema capitalista não há produção para uso, mas para ter lucro. A empresa é criada com objetivo de lucro. O mercado é quem dita as regras da economia, pois é nele que se alcança o lucro, o qual movimenta as rodas da economia.<sup>221</sup>

---

tenderam a crescer, originando sociedades anônimas e empresas responsáveis apenas por gerir e investir dinheiro.

A primeira expressão da crise ocorre no campo, na medida em que as exportações diminuía, os grandes proprietários não conseguiam saldar as dívidas realizadas no período da euforia, além disso eram forçados a pagar altas taxas para armazenar seus grãos, acumulando dívidas que os levou, em massa, à falência.

A crise no campo refletiu-se nas cidades com o desabastecimento pois o poder de compra diminuía na medida em que a mecanização da indústria passou a gerar maior índice de desemprego; e ao mesmo tempo promoveu a quebra de instituições bancárias, que confiscavam as terras e ao mesmo tempo não recebiam os pagamentos dos industriais que passavam a não vender sua produção.

A decadência nas vendas determinou um grande aumento dos estoques e ao mesmo tempo privou os industriais de capital necessário para saldar suas dívidas ou mesmo manter sua atividade. Dessa forma, muitos empresários passaram a vender suas ações no mercado financeiro, elevando seu valor, como forma de levantar recursos e manter a produção; porém a elevação das ações fez com que milhares de pessoas passassem a vender as ações que, ao não encontrarem compradores despencaram, provocando vertiginosa queda nas cotações, levando bancos e indústrias à falência, determinando a queda dos preços dos produtos agrícolas, provocando o desemprego de milhares de pessoas.

A crise espalhou-se rapidamente pelo mundo, devido a interdependência do sistema capitalista. Os EUA eram o maior credor dos países europeus e latinos e passaram a exercer forte pressão no sentido de receberem seus pagamentos. Com a quebra industrial, o abastecimento do mercado latino americano foi afetado, provocando a falta de produtos e a elevação de preços, as importações norteamericanas diminuía.

Na medida em que a economia européia se retraía, as áreas coloniais na Ásia e na África eram afetadas, pois aumentava a exploração das potências imperialistas. O único país a não sentir os efeitos da crise foi a URSS, que naquele momento encerrava o primeiro Plano Quinquenal e preparava o segundo, ou seja, desenvolvia uma economia fechada, que não utilizou-se de recursos externos, apesar das grandes dificuldades do país após a Revolução Russa e a Guerra Civil.

**A GRANDE depressão de 1929.** Artigo escrito em: 04 de maio de 2000. Disponível em: <<http://historianet.zip.net/main/conteudos.asp?conteudo=31>>. Acesso em: 23 jan. 2002.

<sup>219</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Op. cit., p. 245.

<sup>220</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Ibidem, p. 245.

<sup>221</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Ibidem, p. 246.

Marx diz que para acabar com as crises é preciso acabar com o capitalismo, porque para ele o conceito de crise está associado ao de mais-valia. O capital concentra-se nas mãos das elites, gerando a pauperização dos trabalhadores.<sup>222</sup>

O capital total da empresa é formado: pelo capital constante, que é aquele imobilizado, como matéria-prima, maquinaria, ferramentas; e pelo capital variável, que corresponde ao pagamento de salários pela força de trabalho humano. Assim, o termo, mais-valia, utilizado por Marx, depende do capital variável, ou seja, quanto mais o empregado trabalhar e menos receber como salário, maior será a mais-valia e maior a taxa de lucro. Portanto, como se visa ao aumento de lucro, se intensifica a exploração do trabalho, ocorrendo, dessa forma, a má distribuição de renda.<sup>223</sup>

Mas, por outro lado, com a redução dos salários, o poder aquisitivo dos empregados diminui, não comportando grande quantidade de produção de mercadorias. Não havendo consumo, não há, assim, produção, acarretando o desemprego.<sup>224</sup>

Huberman afirma que “Hobson se preocupa com a restauração do mercado (e portanto dos lucros) pelo aumento da capacidade aquisitiva das massas. Hayek se preocupa com a restauração do lucro pela redução da capacidade aquisitiva das massas (redução de salários)”. Nesta relação afere Marx que não há saída dentro do sistema capitalista, preconiza ele que, para acabar com as crises, é preciso acabar com o capitalismo, e decreta que o socialismo é a salvação.<sup>225</sup>

A adoção do modo Toyotista é devido a necessidade do capitalismo de superar a crise ocorrida em 1973<sup>226</sup>. Nesta visão, parte do princípio da eliminação do desperdício, através da

<sup>222</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Op. cit., p. 246.

<sup>223</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Ibidem, p. 247. E MARX, Karl. **O capital**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1969. p. 42; 54-56.

<sup>224</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Ibidem, p. 246.

<sup>225</sup> HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. (Tradução – 1936). 21. ed. rev. Rio de Janeiro: LTC – Livros Técnicos e Científicos, 1986. p. 266.

<sup>226</sup> Corresponde a crise do petróleo, que abalou o custo energético da produção dos países centrais, decorrente da decisão dos países da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) de aumentar o preço do petróleo e do embargo árabe às exportações do produto para o Ocidente durante a guerra com Israel, em 1973. O boicote se deu em relação aos EUA e outros países que auxiliavam Israel durante a Guerra Árabe-Israelense, o que gerou uma alta considerável no preço internacional do petróleo. E ainda houve a crise monetária gerada pela

adoção de uma empresa pós-moderna, competitiva e transnacional. Desaparece a necessidade de supervisores, dos níveis intermediários nas empresas e com isso, gera o desemprego. As novas tecnologias de gestão estão trazendo mudanças nos padrões de comportamento mais do que nos padrões de produção, pois surge o trabalhador superpreparado, que trabalha com mais intensidade e maior nível de tensão. É a era do sucesso dos mais bem preparados, mais produtivos e mais competitivos.<sup>227</sup>

Assim, faz-se distinguir os dois exemplos de sistemas utilizados para a organização do trabalho: o fordismo e o toyotismo.

O fordismo<sup>228</sup> é conhecido pela acumulação rígida de capital, e começa a entrar em crise em 1960, apesar de ser situada em 1973. O níveis de produção são fixos e em conformidade com a capacidade produtiva da empresa. Há problema no investimento de capital constante e variável vinculado à produção em massa, rígida e a longo prazo, uma vez que havia grandes estoques de materiais que se previa iriam ser necessários.<sup>229</sup>

---

estagflação (estagnação econômica e inflação – rápido crescimento dos preços, elevação da taxa de juros), assim prejudicou a manutenção do lucro e o mercado retraiu-se. RAMOS, Alexandre Luiz. Ibidem, p. 248.

<sup>227</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Op. cit., p. 247.

<sup>228</sup> Frederick Winslow Taylor (1856-1915) “em 1896 formulou um estudo que ficou conhecido como “Princípios de administração científica”. Tratava-se de proposta de racionalização da produção, objetivando uma maior produtividade com o mínimo de perda de tempo. Surgiram, então, as “esteiras de Taylor”, em que o operário tinha de realizar operações repetidas e sincronizadas de acordo com a velocidade das esteiras passadas na sua frente (1)”. Criou, assim, o sistema de racionalização do trabalho, através da medição de tempos e movimentos, tornando assim possível a substituição progressiva do operário profissional ou de ofício, por um novo tipo de operário, não qualificado, o operário-massa. Sua lógica baseava-se na especialização, parcelarização, individualização do posto de trabalho, imposição de tempos-padrões, separação das tarefas de concepção, planejamento, execução, avaliação e controle.

Henry Ford (1863-1947) inaugurou em 1913 a primeira linha de montagem em cadeia, em Detroit (EUA) e foi o homem que popularizou o automóvel. Foi graças ao taylorismo-fordismo que o automóvel se tornou um produto de consumo de massas, devido ao baixo preço, aos salários elevados e às próprias facilidades de crédito.

A intensificação do ritmo de trabalho, graças à especialização, parcelarização e individualização das tarefas em linhas de montagem mecanizadas, permitiu um considerável aumento de produtividade, e por conseguinte, o abaixamento dos custos de produção. Assim, o que Henry Ford fez foi juntar e integrar um conjunto de inovações (técnicas e organizacionais) que já estavam disponíveis no seu tempo. (2)

(1) DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. In: CARRION, Valentin (Diretor). Trabalho & Doutrina. Revista Jurídica Trimestral, n. 24, de março de 2000. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 99.

(2) GRAÇA, Luís. Textos sobre Saúde e Trabalho: O caso da Fábrica de Automóveis da Volvo em Uddevalla (Suécia). Disponível em: <<http://www.terraviva.pt/meco/5531/textos44.html>>. Acesso em: 23 nov. 2001.

<sup>229</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Op. cit., p. 248-253.



A organização é verticalizada, a empresa domina todas as áreas de atividade, desde a exploração da matéria-prima até o transporte. A montagem é em série e o controle de qualidade é *ex post*, ou seja, após a produção, pelo setor responsável (centralizado). O trabalhador desempenha uma única tarefa, de forma repetitiva e especializada. O pagamento de salários é *pro rata*, distribuídos igualitariamente. Há regulamentação da ordem jurídica, rigidez, socialização do bem-estar social e no consumo em massa. Têm-se o fortalecimento dos sindicatos. O mercado interno torna-se saturado remetendo-se, assim, à exportação dos excedentes.<sup>230</sup>

Desde os anos 60 e 70, acumulavam-se os indícios (empíricos) de que os trabalhadores nas linhas de montagem sofriam de exaustão devida ao *stress* e ao trabalho monótono e repetitivo. Como consequência, os níveis de absentismo e de rotação do pessoal eram elevados, tal como a percentagem de material rejeitado e de problemas de qualidade.

Os investigadores sociais punham em evidência que o trabalho em cadeia, baseado na lógica do *taylorismo* (especialização, parcelarização, individualização do posto de trabalho, imposição de tempos-padrões, separação das tarefas de concepção, planeamento, execução, avaliação e controle) não era propriamente a maravilha de eficiência técnica que todo o mundo imaginava, desde os gloriosos tempos de Henry Ford.

[...] Mesmo depois da II Guerra Mundial, é preciso esperar pelos anos 60 para que o *taylorismo-fordismo* comece a ser contestado, primeiro do ponto de vista técnico e depois social. Durante mais de meio século (1910-1965), a indústria norte-americana produzia anualmente mais de 50% dos veículos automóveis. A supremacia começa a ser posta em causa pelos construtores europeus e japoneses.<sup>231</sup>

Assim, o toyotismo (pós-fordista) surge no Japão na década de 50, mas só a partir da crise capitalista dos anos 70 começa a ser "traduzido" como uma nova ideologia orgânica da produção de mercadorias, surgindo como "modelo japonês" e assumindo uma projeção global, se desenvolvendo a partir da mundialização do capital nos anos 80. Sua característica é a acumulação flexível de capital e pela produção flexível, uma vez que o mercado não comporta mais a produção fixa. Há produção de pequenos lotes e com grande variedade de produtos (mais requintados), adaptando-se aos gostos variáveis do mercado.<sup>232</sup>

<sup>230</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Op. cit., p. 249 e 251.

<sup>231</sup> GRAÇA, Luís. Textos sobre Saúde e Trabalho: O caso da Fábrica de Automóveis da Volvo em Uddevalla (Suécia). Disponível em: <<http://www.terraviva.pt/meco/5531/textos44.html>>. Acesso em: 23 nov. 2001.

<sup>232</sup> GRAÇA, Luís. Textos sobre Saúde e Trabalho ... Ibidem. E RAMOS, Alexandre Luiz. Op. cit., p. 251.

Seu objetivo é reduzir os custos dos fatores de produção, isto é, reduzir a aplicação do capital constante (o que não se dá nos investimentos de máquinas modernas, mas sim na eliminação do estoque) e do capital variável. Pela melhoria das comunicações e transportes mais rápidos reduziram-se a importância do “ciclo de estoques” da velha produção em massa, pelo controle de inventário computadorizado, assim, não há grandes estoques, reduzindo os custos e aumentando os lucros. Produz-se o suficiente para abastecer os vendedores *just in time* (na hora), com maior capacidade de variar a produção de uma hora para outra.<sup>233</sup>

[...]. O tempo de giro – que sempre é uma chave da lucratividade capitalista – foi reduzido de modo dramático pelo uso de novas tecnologias produtivas (automação, robôs) e de novas formas organizacionais (como o sistema de gerenciamento de estoques *just in time*, que corta a quantidade de material necessária para manter a produção fluindo). Mas a aceleração do tempo de giro na produção teria sido inútil sem a redução do tempo de giro no consumo. [...] A acumulação flexível foi acompanhada na ponta do consumo, portanto, por uma atenção muito maior às modas fugazes e pela mobilização de todos os artifícios de indução de necessidades e de transformação cultural que isso implica. [...].<sup>234</sup>

A empresa organiza-se de forma horizontal (ou quase vertical), passa pelo processo de subcontratação e terceirização de atividade-meio (processo de extinção de setores da empresa), para reduzir custos, o que favorece o agravamento da situação social do trabalhador. Para a alta produtividade há longos treinamentos e co-responsabilidade do trabalhador. O trabalhador é polivalente, desempenha múltiplas tarefas para eliminar a porosidade da jornada de trabalho, o que provoca doenças ao operário pelo trabalho excessivo. A montagem é celular e o controle de qualidade é imediato, realizado durante a própria produção dos produtos, existindo políticas de ‘controle de qualidade total’, que é feito pelos próprios empregados, dispostos em grupos (descentralização). O pagamento de salários é de forma pessoal, por um sistema de bonificações e prêmio por produção pessoal e do grupo de trabalho, impondo, assim, uma fiscalização recíproca. O Sindicato é um entrave material. O trabalhador ao lado não é mais o companheiro, com o qual unia-se a um sindicato para reivindicar, cada vez mais, o trabalhador ao lado é um concorrente pelo emprego cada vez mais escasso.<sup>235</sup>

A produção é voltada para a demanda de mercado, conforme a capacidade aquisitiva do mesmo, em decorrência das exigências do consumo, que torna-se individualizado (cultura

<sup>233</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Op. cit., p. 249.

<sup>234</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 9. ed. São Paulo: Loyola, 2000. p. 148.

<sup>235</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Op. cit., p. 251-252.

yuppie). Há desregulamentação, flexibilidade e privatização das necessidades coletivas. O mercado está instável e flexível, ocorrendo desequilíbrio entre produção e consumo.<sup>236</sup>

A crise econômica dos anos 80 levou os empregadores, nos países de capitalismo avançado, a exigirem maior flexibilidade do mercado do emprego e da organização do trabalho. O Direito do Trabalho passou a ser questionado. O poder dos trabalhadores organizados em sindicatos passou a ser hostilizado: reclamava-se menor ingerência dos sindicatos.<sup>237</sup>

Desta forma, sente-se a necessidade de mencionar ainda, a questão da saúde de cada trabalhador perante o tipo de serviço que executa, para tornar-se, assim, satisfeito, alegre e, conseqüentemente, saudável para fechar o ciclo, e poder converter essa energia em produção e qualidade.

Assim, o que deve-se implementar no trabalho, em se tratando de saúde e segurança no trabalho, e também levando em consideração a satisfação profissional e de reforço da motivação no trabalho, é, por exemplo:

- Ter um trabalho cujo conteúdo seja razoavelmente suficiente interessante, exigente e variado;
- Conhecer a natureza do trabalho e as suas modalidades de execução;
- Possibilidade de aprender e continuar a aprender no posto de trabalho; Ter uma certa margem de autonomia, iniciativa e decisão;
- Poder contar com um certo suporte social, com a ajuda mútua e a cooperação dos outros;
- Ver o seu valor profissional devidamente reconhecido;
- Sentir que o trabalho tem sentido e utilidade social, em termos de contributo significativo para a empresa e a sociedade;
- Enfim, ter perspectivas de futuro, compatíveis com a aspiração à realização pessoal e profissional.<sup>238</sup>

<sup>236</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Op. cit., p. 253.

<sup>237</sup> ROMITA, Arion Sayão. A Flexibilização e os Princípios do Direito do Trabalho. In: PINTO, José Augusto Rodrigues. **Noções atuais de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 114.

<sup>238</sup> GRAÇA, Luís. Textos sobre Saúde e Trabalho: O caso da Fábrica de Automóveis da Volvo em Uddevalla (Suécia). Disponível em: <<http://www.terraviva.pt/meco/5531/textos19.html>>. Acesso em: 23 nov. 2001.

### Para Thörel Theorell<sup>239</sup>

O trabalho repetitivo e monótono, independentemente de ser interpretado de maneira diferente por diferentes indivíduos, acaba por provocar irritação e agressividade, alterando por consequência o equilíbrio bioquímico do corpo (maior quantidade, no sangue, dos hormônios do *stress*, etc.). Reduzindo a capacidade das células em se renovarem, *o stress acaba por abrir as portas à doença*, física ou mental.

Há já hoje uma vasta literatura científica sobre o tema. Costuma-se dizer que o *stress* é um assassino silencioso mas... muito paciente:

- O trabalhador sente-se em má forma porque os músculos estão tensos;
- Aparecem as queixas somáticas, as dores de costas ou de ombros, o que não tem apenas a ver com as posturas rígidas de trabalho, mas também com os fatores negativos associados ao conteúdo e organização do trabalho;
- Outros sintomas de *stress* (comportamentais, emocionais, psicológicos, fisiológicos ou psicossomáticos) acabam, depois, por refletir-se na deterioração das próprias relações familiares, profissionais e sociais;
- O risco de *enfarte do miocárdio* aumenta quando um trabalhador, além de ter um trabalho repetitivo e monótono, está sujeito a uma cadência elevada e, no caso do Japão e outros países, de excesso de horas de trabalho;
- Daí a importância do autocontrole, da autonomia no trabalho, da variedade e diversidade das tarefas, do trabalho em equipe, das pausas no trabalho, do lazer, etc.<sup>240</sup>

### Josecleto Pereira<sup>241</sup> expõe que:

As formas e os processos de elaboração das políticas sociais nos diferentes países capitalistas não são, uniformes, ou permanentes, já que se situam em uma correlação de forças internacionais e no processo de articulação do poder e da economia dos diferentes blocos. A análise da conjuntura política é fundamental para a compreensão das políticas sociais.

O capitalismo mundial, através de uma constante evolução eletrônica e na informática, com empresas que operam em todos os países, pode produzir bens, serviços e meios de comunicação. Controlando a maior parte dos capitais existentes, essas empresas dispõem do que há de mais avançado em ciência e tecnologia, para submeterem a sua dominação Estados e regiões, países e povos do mundo inteiro, em busca do máximo de lucros.<sup>242</sup>

<sup>239</sup> Reputado investigador sueco do *stress* (co-autor, juntamente com o americano Robert Karasek, do livro *Trabalho saudável*).

<sup>240</sup> THEORELL, Thörel. Apud GRAÇA, Luís. Textos sobre Saúde e Trabalho: O caso da Fábrica de Automóveis da Volvo em Uddevalla (Suécia). Disponível em: <<http://www.terraviva.pt/meco/5531/textos19.html>>. Acesso em: 23 nov. 2001.

<sup>241</sup> PEREIRA, Josecleto C. de Almeida. Op. cit., p. 13.

<sup>242</sup> PEREIRA, Josecleto C. de Almeida. Ibidem, p. 19.

Não obstante, Wilson Ramos Filho<sup>243</sup> coloca que:

A criação de tecnologia envolve grandes investimentos, para invenções de curtíssima duração, eis que imediatamente substituída por tecnologia superior, não como “evolução” da anterior, mas como “substituição de tecnologia velha” pela “nova”. Tais investimentos por vultosos, têm que gerar tecnologia para ser vendida em grandes escalas de mercado, preferencialmente em escala mundial, não só por conta do tamanho do investimento mas porque o retorno tem que ser rápido, quer por receio de que a nova tecnologia envelheça; ou que se universaliza a prática de copiá-la sem pagamento de direitos autorais ou *royalties* por sua utilização.

A acumulação flexível confronta-se diretamente com a rigidez do fordismo, e caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, intensificação de inovação comercial, tecnológica e organizacional. Da mesma forma, as mudanças tecnológicas também são responsáveis pela reorganização do espaço industrial. O principal modelo é o *Just in time*, onde através da informática é possível trabalhar com estoques mínimos, devido ao fluxo permanente de entrega de componentes e matérias-primas, rápidos ajustes sobre alterações de pedidos. O que envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego do chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas. Assim, a localização de novos centros industriais ocorrem também em função do mercado de trabalho, tanto no tocante à fatura de mão-de-obra como na debilidade da organização sindical. Ou seja, as periferias nacionais com as características acima, são procuradas com maior assiduidade.<sup>244</sup>

Segundo Jatobá e Andrade<sup>245</sup>

O tema flexibilização tem várias dimensões, pois comporta diversas categorias. Antes de conceituá-las convém destacar que a flexibilização do mercado e das

<sup>243</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Direito Pós-moderno: caos criativo e neoliberalismo. In: MARQUES NETO, Agostinho Ramalho et al. **Direito e Neoliberalismo: Elementos para uma leitura interdisciplinar**. Curitiba: EDIBEJ, 1996. p. 88.

<sup>244</sup> DO FORDISMO ao pós-fordismo: uma visão da acumulação flexível. Trabalho apresentado no V Congresso Brasileiro de Geógrafos (AGB), Curitiba, 1994. Disponível em:

<[http://sites.uol.com.br/chpennaforte/fordismo\\_e\\_pos-fordismo.htm](http://sites.uol.com.br/chpennaforte/fordismo_e_pos-fordismo.htm)>. Acesso em: 13 nov. 2001.

<sup>245</sup> JATOBÁ, Jorge e ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **A desregulamentação do mercado e das relações de trabalho no Brasil: potencial e limitações**. [ago. de 1993] Disponível em:

<[http://www.google.com/search?q=cache:45OBmbMgRdY:www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_312.pdf+desregulamentação+E7%E3o+das+normas&hl=pt](http://www.google.com/search?q=cache:45OBmbMgRdY:www.ipea.gov.br/pub/td/td_312.pdf+desregulamentação+E7%E3o+das+normas&hl=pt)>. Acesso em: 13 nov. 2001.

relações de trabalho surgiu na mesma onda neoliberal que trouxe à tona questões como a **desregulamentação** da economia e a privatização. O objetivo é restaurar a hegemonia do mercado e facilitar a inserção da economia em novos padrões competitivos, tanto a nível doméstico quanto internacional. A busca desta competitividade exige uma maior capacidade de resposta da firma às contingências da demanda e requer do mercado de trabalho uma maior elasticidade diante dos choques internos e externos que este novo padrão competitivo deverá impor à economia. Criaram-se, assim, os conceitos de firma flexível e o de flexibilidade dos salários e do emprego, embora este seja mais aplicado pelos economistas para designar uma maior capacidade de ajustamento dos mercados via preços do que via quantidade.

Considerado no aspecto jurídico, de natureza trabalhista, uma vez que o fenômeno flexibilizatório abrange estratégias políticas, econômicas e sociais, Nassar<sup>246</sup> define o mesmo, dizendo que o termo:

Vincula-se à necessidade de conceder às regras obreiras maior plasticidade, maleabilidade, destituindo-as da rigidez tradicional.

Visam a prover o Direito do Trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento.

A nova fase de acumulação de capital flexível, capitalista, apoia-se na flexibilidade da produção, da exploração da força de trabalho, dos produtos, do mercado, dos padrões de consumo e da legislação, como imprescindível para a competitividade internacional dos produtos.<sup>247</sup>

Arion Romita<sup>248</sup> trata do assunto, da seguinte maneira:

Preconizam-se vários tipos de flexibilidade: econômica, técnica, social, mas também funcional, numérica e de gestão. A nova política social patronal, desenvolvida para enfrentar a crise, depende de uma melhor produtividade do trabalho e seu instrumento é a flexibilidade, conceito amplo, que cobre vasto aspecto, desde uma flexibilidade das relações sociais (eliminação da rigidez jurídica), passando pela flexibilidade do aparato produtivo (automatização) e chegando à flexibilidade na utilização da força de trabalho (emprego do tempo de trabalho).

Sustenta-se que está ultrapassada a concepção de estruturas universais de tipo tayloriano e fordista. Horários personalizados, acomodação do tempo de serviço, salários dependentes dos resultados e do interesse revelado pelos empregados,

<sup>246</sup> NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991. p. 15, 20-21.

<sup>247</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **O Fim do Poder ....** Op. cit., p. 102.

<sup>248</sup> ROMITA, Arion Sayão. Op. cit., p. 115.

círculos de qualidade, equipes autônomas, transferência da gestão, negociações mediante mútuas concessões, integração do trabalhador na vida da empresa. [...].

“O crescimento do desemprego e da miséria, é um fato indiscutível e esse fenômeno é fruto da perversa modernização do capitalismo, baseado no crescente poder das transnacionais através dos avanços tecnológicos e respaldado pelo modelo neoliberal.”<sup>249</sup>

Se fala hoje, em garantir condições de ocupação laboral à generalidade das pessoas, e não mais em emprego, uma vez que aquela terminologia abrange as diversas formas de trabalho, como trabalho autônomo entre outras, formas de emprego típicas e atípicas.<sup>250</sup>

“Hoje o Estado adota uma nova postura de produção, organização e acumulação *flexíveis*. Tais fatores culminam com a desregulamentação do direito do trabalho.”<sup>251</sup>

Como assevera Maria Gomes Redinha<sup>252</sup>, “a flexibilização da utilização da força de trabalho implica necessariamente *precariedade*, na medida em que nela está embutida uma síndrome de insegurança, incerteza e efemeridade”. Precarização esta, da produção, do salário, e, conseqüentemente, da qualidade de vida do trabalhador, enquanto pode significar enriquecimento e maior autonomia do processo de trabalho nas relação de produção, por baixar os custos da produção. Desta forma, nos diz Wilson Ramos que, “as relações de produção serão em geral cada vez mais instáveis, precárias e insuscetíveis de serem reguladas em nível nacional e muito menos homogeneamente.”<sup>253</sup>

Neste contexto, sente-se a necessidade de fomentar formas democráticas para se conseguir alcançar direitos, ou ao menos, não reduzi-los, e assim, encontrar soluções viáveis para a sobrevivência saudável dos trabalhadores. Ou então, intermédias às formas impostas pela cultura monopolizadora de mercado e tendência normal do sistema, caso deixe-se levar apenas pela mão da economia, em contrasenso ao social.

<sup>249</sup> PEREIRA, Josecleto C. de Almeida. Op. cit., p. 24.

<sup>250</sup> ROMITA, Arion Sayão. Op. cit., p. 113.

<sup>251</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Transformações das ... Op. cit., p. 101.

<sup>252</sup> REDINHA, Maria Regina Gomes. A relação laboral fragmentada. Coimbra: Coimbra, 1995. p. 65. *Apud* DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Transformações das... Ibidem, p. 102.

<sup>253</sup> RAMOS FILHO, Wilson. O Fim do Poder ... Op. cit., p. 91.

Descreve então Liszt Vieira<sup>254</sup> que: “Democrática é sempre uma sociedade aberta, que permite sempre a criação de novos direitos. Os movimentos sociais, nas suas lutas, transformaram os direitos declarados formalmente em direitos reais [...]”.

Um Estado democrático é aquele que considera o conflito legítimo. Não só trabalha politicamente os diversos interesses e necessidades particulares existentes na sociedade, como procura instituí-los em direitos universais reconhecidos formalmente. Os indivíduos e grupos organizam-se em associações, movimentos sociais, sindicatos e partidos, constituindo um contrapoder social que limita o poder do Estado.<sup>255</sup>

Segundo Alberto Melucci<sup>256</sup>, citado por Liszt Vieira

A existência de espaços públicos independentes das instituições do governo, do sistema partidário e das estruturas do Estado é condição necessária da democracia contemporânea. Como intermediações entre o nível do poder político e as redes da vida cotidiana, esses espaços públicos requerem simultaneamente os mecanismos da representação e da participação. Ambos são fundamentais para a existência da democracia nas sociedades complexas. Os espaços públicos são pontos de conexão entre as instituições políticas e as demandas coletivas, entre as funções de governo e a representação de conflitos (Melucci, 1988).

A construção dessa esfera social-pública enquanto participação social e política dos cidadãos passa pela existência de entidades e movimentos não-governamentais, não-mercantis, não-corporativos e não-partidários. Tais entidades e movimentos são privados por sua origem, mas públicos por sua finalidade. Eles promovem a articulação entre esfera pública e âmbito privado como nova forma de representação, buscando alternativas de desenvolvimento democrático para a sociedade.<sup>257</sup>

Há um descrédito da sociedade em relação a todas as instituições (sindicatos, partidos políticos, Estado) pois é incapaz de solucionar questões básicas de civilidade (moradia, escola, saúde etc.), gerando, em consequência, uma compreensão do anacronismo da forma atual de Estado e da forma de regulação social (do direito e das formas jurídicas de solução de conflitos). Identifica-se a tendência de constituição de uma função pública internacional pela crescente necessidade de regulação internacional, o que conduz a uma situação paradoxal: a globalização origina problemas sociais, econômicos e ecológicos, ao mesmo tempo em que reduz a capacidade dos Estados nacionais para solucionar problemas.<sup>258</sup>

<sup>254</sup> VIEIRA, Liszt. *Cidadania e globalização*. Rio de Janeiro: Record, 1999. p. 39-40.

<sup>255</sup> VIEIRA, Liszt. *Ibidem*, p. 40.

<sup>256</sup> VIEIRA, Liszt. *Ibidem*, p. 65.

<sup>257</sup> MELUCCI, Alberto. *Apud* VIEIRA, Liszt. *Ibidem*, p. 65.



Constata-se uma alteração no relacionamento do Estado com os cidadãos, pela necessidade de incorporação de novos atores sociais na própria gestão estatal, ampliando os espaços democráticos.<sup>259</sup>

Estamos diante de uma nova revolução, fundada na microeletrônica, na informática e nas telecomunicações, que desterritorializa o indivíduo, configurando um novo modo de vida. Em seu rastro, já se percebe a tendência ao declínio do Estado-Nação, bem como a globalização da pobreza e do desemprego, que torna descartável a maior parte da humanidade. Simultaneamente, surgem condições mais favoráveis para a defesa dos direitos humanos e da democracia.<sup>260</sup>

Nota-se uma porosidade crescente das fronteiras nacionais, mas os Estados-Nação não perderam a sua importância apenas a diminuíram, pois apareceram outros atores principais. Desenvolve-se o conceito de Estado-Região cujas fronteiras são impostas pela “mão invisível e ágil do mercado global de bens e serviços, cujos territórios seriam estabelecidos pelas zonas econômicas naturais”. As fronteiras físicas pouco significam depois que o neoliberalismo tornou-se a ideologia hegemônica em quase todo o terceiro mundo.<sup>261</sup>

Para a construção de uma sociedade democrática alicerçada nas necessidades das identidades coletivas locais não só depende da participação integral de uma cidadania consciente, atuante, solidária e racional, como tem como condição prévia a descentralização político-administrativa e a redistribuição racional de recursos, competências e funções.<sup>262</sup>

A constatação do esgotamento da cultura projetada pela modernidade industrial-capitalista testemunha um encadeamento de crises de legitimidade normativa que atravessa as esferas do cotidiano, das instituições econômicas e políticas, bem como das idéias e práticas valorativas. A crise do *ethos* [ética] valorativo vivenciada pelas formas de vida da sociedade contemporânea de massas tem sua razão de ser na profunda perda de identidade cultural, na desumanização das relações sócio-políticas, no individualismo irracionalista e egoísta, na ausência de padrões comunitários e democráticos, senão ainda na constante ameaça de destruição da humanidade e de seu meio ambiente.<sup>263</sup>

<sup>258</sup> RAMOS FILHO, Wilson. *O Fim do Poder ....* Op. cit., p. 105-106.

<sup>259</sup> RAMOS FILHO, Wilson. *O Fim do Poder....* Ibidem, p. 108.

<sup>260</sup> VIEIRA, Liszt. Op. cit., p. 72.

<sup>261</sup> RAMOS FILHO, Wilson. *O Fim do Poder ...* Op. cit., p. 99-100.

<sup>262</sup> WOLKMER, Antonio Carlos. *Pluralismo Jurídico, fundamentos de uma nova cultura no Direito*. 2. ed. São Paulo: Alfa-ômega, 1997. p. 226.

<sup>263</sup> WOLKMER, Antonio Carlos. Ibidem, p. 233-234.

Para diagnosticar uma saída para a crise ética da modernidade, há de se contemplar todo um certo avanço de racionalização da vida.<sup>264</sup>

Dentre as muitas propostas aventadas uma importante contribuição filosófica oferecem resposta a do “racionalismo discursivo”, que é a edificação do projeto de uma ética universal. A “teoria da racionalidade comunicativa” de Jürgen Habermas e Karl-Otto Apel propõe normas e valores para a ação humana que levem à emancipação dos sujeitos históricos e dos grupos sociais. Os pressupostos de Habermas interpõem princípios gerais da comunicação humana dada pela vida concreta dos participantes. Além disso, toda e qualquer concepção ética, a partir do discurso prático consensualizado, deve tratar e considerar a reciprocidade de três grandes princípios de fundamentação universal: da justiça, da solidariedade e do bem-comum.<sup>265</sup>

Apel avança, através de uma “reflexão transcendental”, denominada “ética da responsabilidade”, que tem como exigência ser constituída pelo “consenso” de vontades livremente reafirmadas. Para o mesmo autor,

[...] a forma de se conseguir aceitação das normas [reconhecimento intersubjetivo de uma ‘metanorma’], no âmbito de uma “ética da responsabilidade” e/ou “ética do diálogo”, depende da capacidade de se obter consenso por parte dos atores sociais e “das conseqüências das normas que se há de aceitar (...)”.<sup>266</sup>

Habermas e Apel fundamentam uma ética racional, potencialmente universal, que parte de relações intersubjetivas e da ação comunicativa concreta superadoras do formalismo positivista. Mas a proposta da ética discursiva parte de uma visão de sociedade quase perfeita constituída por homens competentes, livres, conscientes e maduros, prevalecendo sempre a lógica do melhor argumento possível. Pois parte-se da premissa de que todos os agentes participem por livre consenso e que todos os sujeitos integrantes do jogo argumentativo sejam iguais. Verifica-se, diante disso, reais dificuldades para se utilizar eficazmente essa ética nas comunidades periféricas, cujo cenário é composto por sujeitos alienados e desiguais, marcadas por irracionalismos, conflitos e dependência, em que perante a comunidade hegemônica e

<sup>264</sup> WOLKMER, Antonio Carlos. Op. Cit., p. 234.

<sup>265</sup> WOLKMER, Antonio Carlos. Ibidem, p. 234-237.

<sup>266</sup> APEL, Karl-Otto. *Apud* WOLKMER, Antonio Carlos. Ibidem, p. 237-238.

central é ignorada e excluída, porque não é livre nem competente para participar da consensualidade.<sup>267</sup>

Os países periféricos devem contemplar além da ética universal, valores éticos particulares específicos, inerentes à historicidade, aos costumes e às tradições, como a emancipação, autonomia, solidariedade, justiça e a satisfação das necessidades humanas.<sup>268</sup>

Assim, Habermas se propõe a solucionar as “patologias sociais” atuais (medo, dominação, alienação etc.) através de uma vigorosa “ação comunicativa”, embasada no entendimento concreto (empírico, fáctico), no consenso não-coagido e na convicção recíproca [...]. Por meio de uma razão “prático-discursiva”, descentralizada, reconstruída e ampliada.<sup>269</sup>

“A racionalidade para Habermas não é mais uma faculdade abstrata, inerente ao indivíduo isolado, mas um procedimento argumentativo pelo qual dois ou mais sujeitos se põem de acordo sobre questões relacionadas com a verdade, a justiça e a autenticidade”.<sup>270</sup>

Da troca de idéias à chegar-se a um consenso, buscando a melhoria da humanidade, é um fator importante e essencial para a vida da terra, não só a da humana, mas de uma forma generalizada, do mundo, para o encontro de paz, harmonia e realmente, de esperança e de futuro, pois não se deve permitir o retorno da barbárie e da escravidão, uma vez que, das crises enfrentadas, deve-se levar o exemplo, para não regredir, mas usufruir em prol do bem-estar social e do reconhecimento intangível do *jus cogens*.

Tanto se fala em crise, crise econômica, crise do Direito do Trabalho, crise do desemprego, designando à flexibilização como uma das respostas à crise. Mas qual o significado de crise? Assim, elucida Habermas<sup>271</sup> que:

Antes do seu uso como termo científico-social, o conceito de crise nos era familiar conforme seu uso médico: designa a fase de uma doença na qual se reconhece que os poderes do organismo não são suficientes, por si sós, para recobrar a saúde.

<sup>267</sup> WOLKMER, Antonio Carlos. Op. cit., p. 238-239.

<sup>268</sup> WOLKMER, Antonio Carlos. Ibidem, p. 243.

<sup>269</sup> WOLKMER, Antonio Carlos. Ibidem, p. 250.

<sup>270</sup> HABERMAS, Jürgen. **Teoría de la acción comunicativa, I: Racionalidad de la acción y racionalización social**. 2. ed. España: Taurus humanidades, 2001. p. 24; 30-31. WOLKMER, Antonio Carlos. Op. cit., p. 250.

<sup>271</sup> HABERMAS, Jürgen. A crise da legitimação no capitalismo tardio. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1980, p. 11-13. *Apud* ROMITA, Arion Sayão. A Flexibilização ... Op. cit., p. 112.

Associa-se à crise a idéia de uma força objetiva, que priva o sujeito de alguma parte de sua capacidade normal. Hoje, nas ciências sociais, usa-se freqüentemente um conceito teórico sistêmico de crise. Em perspectiva sistêmica, “as crises surgem quando a estrutura de um sistema social permite menores possibilidades para resolver o problema do que são necessárias para a contínua existência do sistema. Nesse sentido, as crises são vistas como distúrbios persistentes da integração do sistema”.

Neste meio situa-se o Mercosul, inserido frontalmente na crise do capitalismo, dos direitos sociais, o qual tem que enfrentar não só a questão da competitividade de mercado, mas algo além dela, como a falta de poder, além de sentir-se coagido perante situações que não dependem de uma decisão governamental ou política interna, mas totalmente influenciado pelas forças internacionais, de grandes potências, que fazem com que, muitas vezes, não consiga romper com o *dumping social* existente, tornando-se difícil sua continuidade no mercado de forma competitiva. Porém, se falido o Mercosul, os Estados-Partes terão cada vez menos condições de conseguirem melhorar a situação que assola os países, especialmente, os ainda não desenvolvidos e os em vias de desenvolvimento.

Com a restauração democrática dos países sul-americanos houve uma reorientação das relações de trabalho, as políticas econômicas mudaram de rumo. Com características neoliberais, decorreu-se a diminuição no papel do Estado, como agente econômico e, como regulador do mercado de trabalho, o recorte do gasto público, o realce da função do mercado e a abertura crescente da economia. O que logrou-se resultados notáveis, levando-se em consideração o saneamento das finanças públicas, a estabilização da moeda, a contenção da inflação, e o crescimento econômico, após anos de estancamento e retrocesso. “Por outro lado, não se pode desconhecer que o custo do ajuste foi pago muito caro pelos trabalhadores, como o atesta o aumento indiscutível da pobreza, o desemprego e a marginalização social [...]” considerado como “dívida social”.<sup>272</sup>

Os sindicatos ganharam espaços de expressão política, na medida em que perderam capacidade de pressão, devido à destruição de empregos.

<sup>272</sup> NORRIS, Roberto. **Contratos coletivos supranacionais de trabalho e a internacionalização das relações laborais no Mercosul**. São Paulo: LTr, 1998. p.172-173.

O Tratado de Assunção tem uma organização imprecisa e regras vulneráveis, ficando suscetível ao jogo das empresas transnacionais que detêm as mais avançadas tecnologias ameaçando as economias dependentes dos países da América Latina.<sup>273</sup>

Segundo Norris, “a integração social na região e a definição de uma estratégia sindical ofensiva e propositiva fornecerão elementos que poderão minimizar os custos sociais trazidos pela globalização.”<sup>274</sup>

### 3.1 Negociação coletiva

Entre as formas de desregulamentação jurídica encontramos atualmente a negociação entre os sujeitos da relação do trabalho, através de seus representantes ou organizações, denominada negociação coletiva, que serve para formar regras que irão regular o contrato individual do trabalho.

Assim, negociação coletiva compreende todas as negociações que têm lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, de um lado, e uma ou várias organizações de trabalhadores, de outro, com o fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou lograr todos estes fins de uma vez.<sup>275</sup>

Sobre este assunto discorre Pinto Martins<sup>276</sup>, dizendo que:

Negociação coletiva é o processo tendente a realizar acordo ou convenção coletiva de trabalho. É, portanto, qualificado pelo resultado. É uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam as diferentes posições existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições.

<sup>273</sup> PEREIRA, Josecleto C. de Almeida. Op. cit., p. 23.

<sup>274</sup> NORRIS, Roberto. Op. cit., p. 174.

<sup>275</sup> OIT. C154 **Convenio sobre la negociación colectiva**, 1981. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/public/spanish/docs/convdisp.htm>>. Acesso em: 30 mar. 2001. Tradução não-oficial. Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión *negociación colectiva* comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

<sup>276</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 725.

Na negociação mister se faz o atendimento da liberdade para a exposição de idéias, respeito, boa-fé e lealdade no agir, como obrigação jurídica. Funda-se na teoria da autonomia privada coletiva, atendendo particularidades das partes envolvidas, o que demonstra ser um instrumento ágil, adequado, maleável, flexível, voluntário e de plena aceitação pelos interessados.<sup>277</sup>

O direito de negociar livremente constitui elemento essencial da liberdade sindical. A negociação deve ser feita não só pelos sindicatos, como pelas federações e confederações, ou, ainda, por entidades sindicais registradas ou não registradas.<sup>278</sup>

A negociação visa a um procedimento de discussões sobre divergências entre as partes, procurando um resultado. A convenção e o acordo coletivo são o resultado desse procedimento. Se a negociação for frustrada, não haverá a norma coletiva.<sup>279</sup>

A norma coletiva [...] prescreve condições gerais de trabalho, encerrando cláusulas que irão regular os contratos individuais de trabalho em curso ou futuros.<sup>280</sup>

Os níveis de negociação coletiva são o contrato coletivo, a convenção coletiva, e o acordo coletivo, porém, como se percebe, as Convenções da OIT trazem confusão quanto a definição de cada um, não distinguindo um nível do outro por essa denominação. Assim, também os <sup>Brasil</sup> Estados-Partes do Mercosul não trazem da mesma forma em suas legislações essa distinção. Alguns utilizam os níveis de convênio por categoria, por ramo, por atividade, por empresa, entre outros.

Considerando esta situação, mais adiante, quando da verificação das normas previstas em cada país, o assunto será melhor compreendido.

### 3.1.1 Convenção coletiva

A terminologia adotada para esta figura varia de acordo com os ordenamentos jurídicos, denominado por alguns como convênio coletivo, tratado intersindical, regulamento corporativo, entre outros, muitas vezes confundindo com contrato coletivo de trabalho,

<sup>277</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 725-726.

<sup>278</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Ibidem, p. 726.

<sup>279</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Ibidem, p. 726.

<sup>280</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Ibidem, p. 727.

todavia, a matéria assume hoje maior complexidade com a introdução do contrato coletivo de trabalho como figura diversa da convenção coletiva e também do acordo coletivo.<sup>281</sup>

Historicamente, em decorrência da íntima relação sindicato-convenção coletiva, torna-se difícil falar na história de um sem tocar na do outro. Pois como diz Álvares da Silva<sup>282</sup>:

Colocam-se na relação de condicionante condicionado, numa estreita vinculação de causa e efeito. Como a liberdade de coalizão é uma conquista recente da vida social, a convenção coletiva só assumiu relevância graças à força do sindicalismo moderno, e sua maturidade plena só se verificou no século XX, nos dias contemporâneos, através do tratamento legislativo que recebeu nos povos civilizados, bem como pela importância de sua missão e das inúmeras obras que se escreveram modernamente sobre o tema em todo o mundo, inclusive nos países socialistas e comunistas.

As convenções surgiram no século XIX, no espaço que lhe concedia o Estado liberal. Era possível acordos espontâneos entre empregados e empregadores, entre coletividades operárias e patronais para pôr fim às greves. Assim, as primeiras manifestações de convenções coletivas originaram-se extra-estatal, oriundas dos fatos normativos sociais, ou seja, não foi criação dos juristas mas uma forma espontânea de manifestação social, na tentativa de solucionar seus problemas. Porém, como não havia sanção estatal, constituía-se basicamente em “acordos de cavalheiros”, o que valia era a “palavra dada”. Sendo que desenvolveu-se plenamente somente no século XX.<sup>283</sup>

Nos países que tiveram intensa imigração de mão-de-obra, entre estes, o Brasil, especialmente na zona rural, apareceram repentinamente movimentos operários marcados com ideologias políticas bem-definidas. Isso decorreu face muitos dos imigrantes serem pessoas socialmente “politizadas”, que em seus países de origem já tinham mantido contato com reivindicações operárias e, sendo assim, logo se manifestaram líderes de movimentos reivindicatórios. Diferenciando-se dos países europeus que tiveram todo o amadurecimento desses movimentos, no século XIX.<sup>284</sup>

<sup>281</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 726-727.

<sup>282</sup> SILVA, Antônio Álvares. Direito Coletivo do Trabalho. Rio de Janeiro, Forense, 1979. p. 71. *Apud* OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Convenção Coletiva de Trabalho no Direito Brasileiro: Setor privado**. São Paulo: LTr, 1996. p. 14.

<sup>283</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Ibidem*, p. 16-17.

<sup>284</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Ibidem*, p. 20.

O exemplo ocorrido no Brasil, em que a primeira legislação, publicada em 1903, facultou aos profissionais da agricultura e das indústrias rurais a organização de sindicatos para a defesa de seus interesses, demonstra a importância das relações internacionais na ampliação de direitos aos trabalhadores, uma vez que tal lei só foi promulgada devido a reiteradas queixas por parte dos governos italiano e alemão, quanto às condições de vida e de trabalho dos emigrantes que viviam neste País.<sup>285</sup>

Nos países que adotam sistema de Direito romano-germânico, como é o caso dos quatro Estados-Partes do Mercosul, a fonte primordial é a lei. Já nos países anglo-saxônicos, predomina a convenção coletiva, em que o Estado apenas proíbe as práticas desleais.<sup>286</sup> Contudo, se verifica a utilização, cada vez maior desses mecanismos de criação de normas, por aqueles países.

A convenção coletiva é o instrumento do acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregados e empregadores, aplicáveis no âmbito das categorias, para estabelecer novas regras de condições de trabalho, as quais deverão ser observadas nos contratos de trabalho.<sup>287</sup>

A abrangência, portanto, da *convenção coletiva*, é intersindical, ou seja, a relação forma-se entre sindicato(s) do(s) empregado(s) e sindicato(s) do(s) empregadore(s).

### 3.1.2 Acordo coletivo

É o acordo de caráter normativo, entre um ou mais empregadores e um ou mais sindicatos dos empregados, para estabelecer novas regras de condições de trabalho, as quais deverão ser observadas nos contratos de trabalho das empresas envolvidas.<sup>288</sup>

---

<sup>285</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Op. cit., p. 21.

<sup>286</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 700.

<sup>287</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Ibidem, p. 728.

<sup>288</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Ibidem, p. 728.



É o instrumento realizado para ser cumprido no âmbito da empresa, com a participação desta e do sindicato da categoria profissional. Contudo, algumas legislações não fazem essa distinção, existindo apenas uma convenção coletiva, na qual está inserido o acordo coletivo.

### 3.1.3 Contrato coletivo

Para diferenciar o *contrato coletivo* das demais formas de instrumentos da negociação, Pinto Martins expõe que este poderia ser considerado como de âmbito nacional ou de natureza interprofissional, que substituiria a lei, seria então considerado a forma mais abrangente entre as existentes<sup>289</sup>. Porém, não há uma definição homogênea aceita acerca deste assunto, pois é confundido com as demais espécies, uma vez que as Convenções e Recomendações da OIT trazem conceitos semelhantes, como se pode verificar na exposição do primeiro capítulo deste trabalho, quanto trata da negociação coletiva. Assim, também é utilizado para designar as convenções ou acordos coletivos.

### 3.1.4 Negociação coletiva internacional

As relações de trabalho e as novas tendências políticas, econômicas e sociais dos países capitalistas avançados trouxeram fatos novos, novas modalidades de relações no interior, fora e além das organizações empresariais, favorecendo a chamada internacionalização da negociação coletiva, entregando às partes interessadas a responsabilidade de produzirem as suas próprias regras jurídicas. Nesse aspecto, ressalta-se o aparecimento de empresas multinacionais, o aparecimento de entidades regionais de cooperação econômica, e outras modalidades de relações sindicais.<sup>290</sup>

Como disse Georges Spyropoulos<sup>291</sup>:

<sup>289</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 709.

<sup>290</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O mercosul e as relações de trabalho: relações individuais, relações coletivas e relações internacionais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1993. p.18.

<sup>291</sup> SPYROPOULOS, Georges. *Apud* ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Ibidem, p.18-19.

A tendência da negociação coletiva ultrapassar as fronteiras nacionais é apenas consequência lógica da internacionalização da vida econômica e social. Aliás, é facilitada pelo surgimento e desenvolvimento acelerado das instituições e organizações reunindo no plano supranacional os interesses em negociação coletiva: governos, empregadores e trabalhadores. Esta dupla evolução explica a rápida progressão, no decorrer dos últimos vinte ou trinta anos, da idéia de uma negociação coletiva internacional.

Paralelamente às regras internacionais elaboradas, vêm se desenvolvendo a cada dia as chamadas organizações ocupacionais regionais e internacionais, que são entidades sindicais internacionais que buscam o intercâmbio, a troca de experiência, a difusão e a integração dos seus mecanismos de defesa e construção de direitos.<sup>292</sup>

O Projeto de Carta dos Direitos Fundamentais do Mercosul elaborada pelos trabalhadores, em 1993, previa o reconhecimento ao direito à negociação coletiva em todos os níveis, nacional, regional, e, inclusive, internacional.<sup>293</sup>

Foi celebrado, em 16 de abril de 1999, na cidade de São Bernardo do Campo, um acordo entre a Volkswagen do Brasil e da Argentina com trabalhadores representados por sindicatos dos dois países. Esse contrato coletivo permite, entre outros aspectos, a “constituição de representantes internos dos trabalhadores, a disponibilização das informações – essencial para a negociação coletiva -, um sistema de solução dos conflitos e a construção de programas de formação e qualificação profissional”.<sup>294</sup> Representa um começo de Contrato Coletivo no Mercosul, apesar de ainda não conter regras definidas de condições de trabalho. Apresenta apenas a previsibilidade de diálogo entre as empresas, especialmente através da criação de Comissões internas dos trabalhadores.

O conteúdo da negociação está vinculado ao nível em que se celebra a negociação coletiva, caso em que a elaboração de um sistema de relações interprofissionais, em um aspecto regional, deveria basear-se em quatro níveis separados: intersetorial (ou interprofissional), setorial (ou por ramos), inter-regional e o de grupo ou de empresa. “Tem-se considerado [...] que a conjugação de níveis é o que mais se adequa ao desenvolvimento da

<sup>292</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Op. cit., p. 20.

<sup>293</sup> SARDEGNA, Miguel A. *Las relaciones laborales en el Mercosur*. Buenos Aires: Lar Rocca, 1995. p. 249.

<sup>294</sup> BOLETIM MERCOSUL. Trabalhadores e a empresa Volkswagen celebram um contrato coletivo no Mercosul. n. 8, abril-maio/1999. Secretaria Nacional de Formação da CUT Brasil. Florianópolis: Escola Sul da CUT, 1999. p. 3-4.

negociação coletiva de âmbito supranacional, pois é o que pode oferecer maior homogeneidade [...]”.<sup>295</sup>

A fixação de condições de trabalho no âmbito regional pode ser uma forma de superar as dificuldades supramencionadas, de modo que uma possível negociação coletiva de coordenadores sindicais e empresariais do MERCOSUL terá de ser bem-vinda sempre que não traga inconvenientes ao mercado de trabalho. Isto pode ser evitado com uma adequada articulação de níveis. Se hoje observa-se que o nível de ramo não convém em certos casos – porque é preferível a negociação em nível de empresa –, algo análogo e com mais razão terá de suceder com a diferenciação geográfica. Impõe-se, pois, [...] uma negociação coletiva articulada por níveis e por zonas.<sup>296</sup>

De acordo com Norris, a atenção dos atores sociais, em relação as negociações coletivas de trabalho regionalizadas, no âmbito do Mercosul, deverá estar voltada principalmente, para a implantação das matérias tratadas pelas diversas convenções da OIT, o que, inclusive, auxiliará no processo de harmonização da legislação social mercosureña.<sup>297</sup>

### 3.2 Normas previstas sobre flexibilização nos Estados-Partes do Mercosul

#### 3.2.1 Argentina

A Constituição da Nação Argentina<sup>298</sup>, em seu artigo 14 bis, trata da flexibilização, referindo que:

[...] Fica garantido às associações: concluir convenções coletivas de trabalho, recorrer a conciliação e a arbitragem; o direito de greve. Os representantes das associações gozarão das garantias necessárias para o cumprimento de sua gestão sindical e as relacionadas com a estabilidade de seu emprego.

A Lei n. 14.250<sup>299</sup>, com alterações pela Lei n. 25.250, estabelece as pautas para a celebração de Convenções coletivas de trabalho, as quais devem celebrar-se por escrito.

<sup>295</sup> NORRIS, Roberto. Op. cit., p. 160.

<sup>296</sup> NORRIS, Roberto. Ibidem, p. 160.

<sup>297</sup> NORRIS, Roberto. Ibidem, p. 181.

<sup>298</sup> ARGENTINA. *Constitución de la Nación Argentina*, de 22 de agosto de 1994. Op. cit.

<sup>299</sup> ARGENTINA. *Ley n. 14.250* (Conveniones colectivas de trabajo), texto ordenado por Decreto n. 108/1988 (el cual elabora un texto común para la ley 14.250 y sus modificatorias, las leyes 16.814 y la ley 23.545), con modificaciones por Ley n. 25.250, de 02 de junio de 2000. Dec. reglamentario n. 199/1988. Disponível em: <<http://www.actio.com.ar/LEYES/DER%20COLEC%20TRAB/ley14250.htm>>. Acesso em: 16 set. 2001.

Referida lei diz em seu artigo 1º que serão regidas pelas disposições nela presentes as convenções coletivas de trabalho que se celebrem entre os seguintes sujeitos da negociação: uma associação de empregadores, um empregador ou um grupo de empregadores e uma associação sindical, ou seja, um sindicato dos trabalhadores, com personalidade gremial.

Sabe-se que as organizações sindicais podem constituir-se livremente, reconhecida sua personalidade jurídica com a simples inscrição em um registro especial, mas somente os sindicatos com personalidade gremial, assim reconhecidos através de outorga pelo Ministério do Trabalho como condição para o funcionamento, recebem automaticamente as quotas sindicais e representam seus trabalhadores na negociação coletiva. De fato, se trata de um monopólio da representação, já que a personalidade é outorgada ao grêmio mais representativo.<sup>300</sup>

Também a Lei n. 25.250<sup>301</sup> acrescentou três novos capítulos à Lei n. 14.250, entre eles o capítulo III destinado ao âmbito da negociação coletiva. E define no art. 21 que:

Os convênios coletivos têm âmbito funcional e territorial que as partes acordem dentro de sua capacidade representativa, que a continuação se descreve com caráter enunciativo.

- Convênio nacional, regional ou de outro âmbito territorial
- Convênio intersectorial ou marco.
- Convênio de atividade.
- Convênio de profissão, ofício ou categoria.
- Convênio de empresa ou grupo de empresas.

Dentro de sua capacidade representativa as partes podem acordar convênios exclusivamente destinados a regular as condições de trabalho e emprego nas pequenas empresas, para qualquer dos âmbitos funcionais e territoriais contemplados no presente artigo.

Estabelece o Decreto n. 199/1988<sup>302</sup>, em seu art. 2º bis, quanto a alteração do nível de negociação, dizendo que:

<sup>300</sup> SARDEGNA, Miguel A. Op. cit., p. 102.

<sup>301</sup> ARGENTINA. Ley n. 25.250 (Reforma laboral). Disponível em:

<<http://www.actio.com.ar/LEYES/DER%20IND%20DE%20TRAB/L25250/ley25.250.htm>>. Acesso em: 02 jan. 2002.

As partes signatárias do Convênio Coletivo de Trabalho poderão modificar o nível de negociação a pedido individual de qualquer delas, ou de qualquer empregador ou grupo de empregadores compreendidos no Convênio Coletivo de Trabalho respectivo. A solicitação de abertura de um nível menor de negociação deverá ser solicitada dentro de trinta dias anteriores a finalização do convênio. Dita apresentação implicará a denúncia do Convênio Coletivo de Trabalho vigente para a empresa ou setor solicitante.

Nota-se, assim, que este País não utiliza as denominações acordo ou convenção para distinguir as diversas formas de resultado da negociação, define, no entanto, a existência de níveis menor e maior de negociação, através das formas indicadas acima, pelo art. 21 da Lei n. 25.250. Pois como expõe Sardegna<sup>303</sup>, na Argentina e no Uruguai, acordo coletivo é a soma de acordos individuais.

Ainda, no art. 3º do mesmo decreto<sup>304</sup>, define o conteúdo que pode se constar nas Convenções. Neste sentido dispõe:

O conteúdo dos convênios poderá compreender tanto as condições gerais de trabalho, como a escala de salários. Os acordos poderão ser negociados segundo as seguintes pautas:

- a) UM MÓDULO GERAL: Integrado pelas condições gerais de trabalho e os salários pactuados convencionalmente, os quais serão obrigatórios para a atividade, ramo, setor ou empresa para a qual se haja pactuado o Convênio Coletivo de Trabalho.
- b) UM MÓDULO PARTICULAR: Integrado pelas condições de trabalho e um salário variável que se estabelecerá não obstante o módulo geral e será obrigatório para os trabalhadores compreendidos na unidade de negociação. O empregador e a associação sindical signatária do Convênio Coletivo de Trabalho poderá modificá-lo, aumentá-lo, suprimi-lo ou estabelecê-lo por uma única vez, segundo o ritmo da atividade econômica do estabelecimento, empresa ou grupo de empresas donde se haja pactuado. Este módulo somente será aplicável aos empregadores firmantes do convênio. O acordado em qualquer nível de negociação será considerado como a norma convencional válida para as partes firmantes e oponível a qualquer outra disposição convencional vigente.

Os convênios coletivos têm força de lei e produzem efeitos *erga omnes* a partir de sua homologação. Se aplica a todos os trabalhadores afiliados ou não, e obriga as empresas do sindicato que participem da negociação.<sup>305</sup>

<sup>302</sup> ARGENTINA. Decreto n. 199, del 16 de febrero de 1988 (Reglamentacion de la Ley de paritarias). In: **Leyes del Trabajo actualizadas**. Buenos Aires, Bregna: 1996, p. 235.

<sup>303</sup> SARDEGNA, Miguel A. Op. cit., p. 70.

<sup>304</sup> ARGENTINA. Decreto n. 199, del 16 de febrero de 1988. Op. cit., p. 235.

<sup>305</sup> SARDEGNA, Miguel A. Op. cit., p. 113.

A lei não estabelece prazo para vigência das convenções, todavia, vencido o prazo de vigência de um convênio coletivo de trabalho, são mantidas as condições até que o novo convênio seja subscrito, salvo previsão em contrário.<sup>306</sup>

Além das negociações coletivas, com forma de flexibilização das normas jurídicas, a legislação argentina apresenta formas flexibilizadas e diversificadas de contrato de trabalho, para adaptarem-se as necessidades das empresas, em relação ao contexto global em que estão inseridas, para manterem-se abertas e competitivas.

Desta maneira, a Lei n. 24.465<sup>307</sup>, de 28 de março de 1995, prescreve novas formas de contratação. Determina o período dos três primeiros meses nos contratos por prazo indeterminado como período de prova, porém, diz que as convenções coletivas de trabalho poderão ampliar dito prazo até seis meses; incorpora o contrato de trabalho a tempo parcial, podendo, as convenções coletivas, estabelecer a estes trabalhadores prioridade para ocupar as vagas a tempo integral na empresa; cria medidas de incentivo ao emprego através da redução das contribuições patronais ao sistema de seguridade social entre outras, para a contratação, por prazo determinado, de homens maiores de quarenta anos, deficientes, mulheres e ex-combatentes da guerra das Malvinas, desde que signifique criação de novos empregos e não ultrapasse uma determinada porcentagem estabelecida em lei, de acordo com a quantidade de trabalhadores existentes na empresa, contudo esta porcentagem pode ser acrescida por meio de convenção coletiva; e ainda estabelece o contrato de aprendizagem, para a contratação, por prazo determinado, de jovens sem emprego entre quatorze e quinze anos, com jornada máxima de seis horas diárias e trinta e seis semanais.

A Lei n. 24.467<sup>308</sup>, de 23 de março de 1995, estabelece disposições de flexibilização do trabalho para pequenas e médias empresas, estendendo no art. 89 as modalidades previstas nos arts. 43 a 65 da Lei Nacional de Emprego<sup>309</sup>, todavia, se alteram as condições da contratação, pois no presente caso, não se requer prévia habilitação por

---

<sup>306</sup> SARDEGNA, Miguel A. Op. cit., p. 114.

<sup>307</sup> ARGENTINA. Ley n. 24.465, de 28 de marzo de 1995 (Nuevo regimen de contrato de trabajo). In: **Leyes del Trabajo actualizadas**. Buenos Aires, Bregna: 1996, p. 135-139.

<sup>308</sup> ARGENTINA. Ley n. 24.467, de 23 de marzo de 1995 (Disposiciones para pequeñas y medianas empresas – PYMES). In: **Leyes del Trabajo actualizadas**. Buenos Aires, Bregna: 1996, p. 128.

convenção coletiva de trabalho a que se refere o art. 30 da Lei de emprego, entre outros benefícios. Essa lei prevê contrato de trabalho de incentivo ao emprego para desempregados inscritos; contrato para lançamento de nova atividade, direcionada a qualquer trabalhador; contrato de prática laboral para jovens em busca do primeiro emprego com prévia formação; e contrato de trabalho para formação de jovens em busca do primeiro emprego sem prévia formação; sendo que todas essas formas de contrato são por prazo determinado, permitindo benefícios de tal forma que isente de contribuições sociais aos patrões e não gere indenizações ao término do contrato.

### 3.2.2 Brasil

A flexibilização das condições de trabalho alcança o princípio da inalterabilidade do contrato com a finalidade de conservar o emprego, todavia, a proteção ao trabalhador continua assegurada, uma vez que obrigatória a manutenção do mínimo legal, pois o que muda é a ordem das prioridades, em razão do interesse público, para evitar um caos maior no meio social.

Ives Gandra<sup>310</sup> diz que:

A Constituição Federal de 1988, no intuito de combater o desemprego, adotou a *flexibilização*, sob a tutela sindical, quanto às seguintes normas:

- a) redutibilidade salarial (art. 7º, VI);
- b) jornada de trabalho (art. 7º, XIII);
- c) trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV);

A flexibilização representa a atenuação da rigidez protetiva do Direito do Trabalho, com a adoção de condições trabalhistas menos favoráveis do que as previstas em lei, mediante negociação coletiva, em que a perda de vantagens econômicas poderá ser compensada pela instituição de outros benefícios, de cunho social, que não onerarão excessivamente a empresa, nos períodos de crise econômica ou de transformação na realidade produtiva.

---

<sup>309</sup> ARGENTINA. Ley n. 24.013, de 05 diciembre de 1991 (Ley de Empleo). In: **Leyes del Trabajo actualizadas**. Buenos Aires, Bregna: 1996, p. 20-23.

<sup>310</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 9.

A Constituição da República Federativa do Brasil<sup>311</sup>, no art. 7º, inciso XXVI enuncia o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. Sendo assim, a Carta Maior não traz previsão quanto ao contrato coletivo, porém, este é mencionado em algumas disposições da CLT. Assim, estabelece que por meio de acordo ou convenção coletiva se é possível permitir a compensação de horas, reduzir a jornada de trabalho, reduzir salário e ainda alterar a jornada para os turnos ininterruptos de revezamento, desta forma, se elucida a possibilidade de negociação *in pejus*.

Como afirma Pinto Martins<sup>312</sup>,

Em nosso sistema, o contrato coletivo seria mais um nível de negociação coletiva, além dos já existentes, pois não se confundiria com a convenção e o acordo coletivo (art. 611 e seu § 1º da CLT), que são coisas distintas. O § 2º do art. 1º da Lei n.º 8.542/92 mostrava a existência distinta de três normas coletivas que são negociadas: o acordo coletivo, a convenção coletiva e o contrato coletivo. Logo, havendo três nomes diferentes, conclui-se que são três institutos distintos, embora um deles possa ter um nível maior de hierarquia que os demais ou uma abrangência para todo o território nacional. Assim, o contrato coletivo não se confunde com a convenção e o acordo coletivo, possuindo cada um conceitos distintos. Poder-se-ia entender o contrato coletivo como a negociação de âmbito nacional ou interprofissional, que daria regras básicas para os demais pactos coletivos, ou uma forma de rompimento com o sistema corporativo para se adotar um novo regime sindical, prestigiando a autonomia privada; porém seria necessária a mudança, inclusive, da Constituição. O contrato coletivo iria substituir a lei, que prevaleceria apenas em questões de ordem pública ou de natureza constitucional.

A CLT traz dispositivos a respeito do acordo e convenção coletiva e ainda prevê um outro nível de estabelecimento de norma quando não verificados os institutos anteriores. Ou seja, se pode recorrer ao Poder Judiciário para que o mesmo conduza a norma no lugar das partes, criando uma norma heterônoma por via transversa. O que assim menciona:

Art. 611. *Convenção Coletiva de Trabalho* é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

§ 1º. É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar *Acordos Coletivos* com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

<sup>311</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 7º, inciso XXVI. Op. cit., p. 14.

<sup>312</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 709.



Art. 616. Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à *negociação coletiva*.

§ 2º. No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério do Trabalho ou se malograr a negociação entabulada é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de *dissídio coletivo*. (grifo nosso)

Pelo texto apresentado do artigo acima existem hoje dois níveis de negociação: a de categoria, da qual resultam as convenções coletivas, e a de empresa, com os acordos coletivos. Em ambos, entre os sujeitos da negociação deve haver a participação obrigatória dos sindicatos dos trabalhadores. Quanto ao âmbito patronal essa obrigatoriedade se limita a negociação em nível de categoria, de modo que o acordo coletivo é ajustado com uma ou mais empresas, diretamente. As federações e as confederações tem função subsidiária, podendo assumir a negociação em falta do sindicato em uma categoria.<sup>313</sup>

Também a legislação define a obrigatoriedade de esgotar a via autônoma de negociação antes de ingressar perante a justiça do trabalho com o dissídio coletivo.

As convenções e os acordos coletivos adquirem eficácia três dias depois do depósito no Ministério do Trabalho. O efeito das cláusulas é *erga omnes*, abarcando a todos os membros, associados ou não, dos sindicatos convenientes ou acordantes. A negociação para renovação da convenção ou do acordo coletivo se iniciará dentro de sessenta dias antes do término final do instrumento em vigor, para que o novo convênio possa ter vigência no dia imediato ao respectivo término final. Os novos trabalhadores não ficam amparados pelo convênio coletivo finalizado. A convenção coletiva obriga, ainda, as empresas não filiadas aos sindicatos. As cláusulas convencionadas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.<sup>314</sup>

As convenções e os acordos coletivos devem conter, obrigatoriamente, cláusulas que disponham sobre a composição de conflitos decorrentes de sua aplicação. Frustrada a negociação as partes poderão eleger árbitros, contudo, tradicionalmente os

<sup>313</sup> SARDEGNA, Miguel A. Op. cit., p. 111.

<sup>314</sup> SARDEGNA, Miguel A. Ibidem, p. 113.

conflitos coletivos são submetidos à Justiça do Trabalho que possui poderes normativos para ditar sentenças normativas que têm natureza formal de decisão judicial, mas conteúdo próprio de convenções coletivas. Quanto à arbitragem, não há experiência considerável quanto a sua aplicação, faltando profissionais habilitados para sua implementação.<sup>315</sup>

As medidas legislativas que se referem aos tipos de contrato de trabalho<sup>316</sup>, inseridos em nome da flexibilização, modernização e competitividade são:

a) Contrato de experiência por um prazo máximo de 90 dias, e com a extinção normal pelo término do tempo não haverá aviso prévio, nem indenização;

b) Contrato por prazo determinado, pela Lei n. 9.601/1991, que deve significar, obrigatoriamente, acréscimo de empregados, com redução para o empregador de encargos sociais, por um prazo máximo de dois anos, o qual deverá ser realizado mediante acordo ou convenção coletiva;

c) Contrato à tempo parcial inserido pela Medida Provisória n. 1.709, de 07 de agosto de 1998, que introduz o art. 58-A na CLT, que é por prazo indeterminado, mas prevê um limite máximo de trabalho de vinte e cinco (25) horas semanais, sendo proibido, nestes casos, a prestação de horas extraordinárias;

d) Contrato de aprendizagem, pelo período máximo de dois anos, para jovens de 14 a 18 anos, desde que assegure formação técnico-profissional metódica. Regulamentado pela Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que acrescentou artigos na CLT, entre eles o art. 428.

e) Contrato de trabalho temporário, regido pela Lei n. 6.019/1974, é utilizado nos casos em que a empresa de trabalho temporário contratada por uma empresa tomadora de serviços ou cliente, coloca à disposição desta, trabalhador temporário, para que preste serviços nesta, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e

---

<sup>315</sup> SARDEGNA, Miguel A. Op. cit., p. 115.

<sup>316</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Transformações das ... Op. cit., p. 101.

permanente ou de acréscimo extraordinário de tarefas, podendo, para tanto, trabalhar tanto em atividades-meio como atividades-fins; e

f) Contrato de prestação de serviços a terceiros (mais conhecido por terceirização), citado pelo Enunciado TST n. 331 (Res. TST n. 96, de 11 de setembro de 2000 – DJU de 18 de setembro de 2000), define que a prestação ocorre somente em atividade-meio, inexistindo pessoalidade e subordinação direta. Consta também da IN/MTb n. 3/1997, dizendo, no art. 2º que, considera-se empresa de prestação de serviços aquela destinada “a realizar determinado e específico serviço a outra empresa fora do âmbito das atividades-fim e normais para que se constituiu esta última”.<sup>317</sup>

Hoje, com a previsão de alteração da CLT, a negociação coletiva tomará uma dimensão maior do que até então prevista, uma vez que o que se tinha estabelecido pela Constituição Federal se pretende expandir para outras possibilidades.

Assim, a nova redação do art. 618 da CLT<sup>318</sup>, aprovada pela Câmara dos Deputados no dia 4 de dezembro de 2001 e com data para votação no Senado Federal designada para o mês de março, cujo teor terá vigência pelo período de dois anos, como forma de verificar sua atuação, será a seguinte:

Na ausência de convenção ou acordo coletivo, firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.

§ 1º. A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as leis ns. 6.321, de 14 de abril de 1976 e 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e de saúde do trabalho.

§ 2º. Os sindicatos poderão solicitar o apoio e o acompanhamento da central sindical, da confederação ou federação a que estiverem filiados, quando da negociação de convenção ou acordo coletivo previstos no presente artigo.

<sup>317</sup> TRABALHO temporário – Empresas de prestação de serviços a terceiros / Empresas de trabalho temporário. In: **Suplemento de legislação, jurisprudência e doutrina**. São Paulo: Mapa Fiscal, n. 6, p. 8, de junho de 2001.

<sup>318</sup> BRASIL. **Projeto de Lei n. 5.483**, de 2001 (Altera o artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho). Disponível em: <<http://www.interlegis.gov.br/html/clt/pl.htm>>. Acesso em: 04 jan. 2002.

Esta modificação significa que a hierarquia das fontes formais privilegiará as fontes autônomas, expressando maior força que a lei. Desta forma, o que até então se permite a negociação *in pejus* quanto à jornada de trabalho, para redução ou compensação de horas de trabalho e redução salarial, mas não se prevê com relação às férias, com a promulgação desta alteração na CLT, se permitirá também a negociação quanto a período concessivo de férias, tempo de gozo das férias, prazo de aviso das férias, entre outras condições que poderão ser então modificadas.

### 3.2.3 Paraguai

A Constituição da República do Paraguai<sup>319</sup>, de 1992, em seu art. 96, dispõe como direito dos trabalhadores e dos empregadores a liberdade de organização em sindicatos sem necessidade de prévia autorização, basta apenas a inscrição dos mesmos no órgão administrativo competente. Não estão também obrigados a pertencer a um sindicato.

E preceitua, no art. 97 que: “Os sindicatos tem o direito de promover ações coletivas e acordar convenções sobre as condições de trabalho.”

A Lei n. 213/1993<sup>320</sup>, Código do Trabalho, nos artigos 326 a 349, trata dos contratos coletivos de condições de trabalho, e diz em seu art. 326, da mesma forma que foi definido na Recomendação n. 91/1951, ou seja, que:

Contrato coletivo é todo acordo escrito relativo às condições de trabalho, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, por uma parte, e por outra, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, com o objetivo de estabelecer condições de trabalho.

O contrato coletivo de trabalho somente produzirá efeitos legais a partir da homologação e registro pelo organismo administrativo do trabalho, a pedido de qualquer das partes.

<sup>319</sup> PARAGUAI. Constitución de la República de Paraguay, 1992. Op. cit.

<sup>320</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 326. Op. cit.

As cláusulas do contrato podem ser *gerais* ou *normativas*, que são as que se referem aos salários conforme a antigüidade, categoria, natureza do trabalho, eficácia e duração, os descansos legais, medidas de higiene, segurança, comodidade, utilização de equipamentos de proteção e outras que forem necessárias; e *convencionais*, as quais regulam as demais relações entre os celebrantes e os modos e procedimentos pacíficos de solução dos conflitos coletivos por meio de mediação e arbitragem voluntária.<sup>321</sup>

Dispõe o art. 344, de referida lei<sup>322</sup>, que:

Quando o contrato coletivo haja sido pactuado pelas duas terceiras partes dos empregadores e trabalhadores sindicalizados de determinado ramo da indústria, ou região indicada, ou profissão, com prévio estudo e decisão fundamentada da autoridade administrativa do trabalho, será elevado a categoria de contrato-lei depois de dar-se uma oportunidade aos empregadores e trabalhadores a quem vai se aplicar, para que apresentem previamente suas observações.

Dita declaração poderá fazer-se de ofício ou a pedido escrito de qualquer das partes.

Se preconiza o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, assim, os contratos celebrados entre as partes, afetados por um contrato-lei, se prevalecerá as disposições do contrato-lei a não ser que tenha sido estabelecida condições mais favoráveis aos empregados e que não sejam expressamente proibidas no contrato coletivo.<sup>323</sup>

O controle da aplicação dos contratos coletivos fica a cargo das organizações de empregadores e de trabalhadores e pela autoridade administrativa do trabalho. Lembrando que os trabalhadores deverão ser comunicados do texto dos contratos pelos seus empregadores.<sup>324</sup>

Não será permitido estabelecer cláusulas derogando leis do trabalho e procedimentos de solução de controvérsias, declarados de ordem pública, nem condições menos favoráveis ao empregado, que as estabelecidas por leis ou regulamentos.<sup>325</sup> Assim, poderiam apenas ser modificados por convênio coletivo posterior. Segundo o art. 329 seria

<sup>321</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 329. Op. cit.

<sup>322</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 344. Ibidem.

<sup>323</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 345. Ibidem.

<sup>324</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), arts. 348-349. Ibidem.

<sup>325</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 329. Ibidem.

possível a negociação *in pejus* somente com relação ao previsto em convênio coletivo anterior, mas não quanto ao que define a lei.<sup>326</sup>

As condições estipuladas na convenção coletiva se estendem a todos os empregados da empresa ainda que não sejam membros do sindicato que celebrou o acordo, se incorporando ao Contrato individual do Trabalho. E pode ser celebrado por um tempo fixo ou de acordo com a duração de uma empresa ou de uma obra determinada.<sup>327</sup>

A convenção coletiva deve fixar o seu prazo de vigência, todavia, é revisável a cada dois anos, total ou parcialmente, a pedido, por escrito, de qualquer das partes que havia celebrado o contrato.<sup>328</sup>

O contrato-lei (convenção de ramo) se regerá por tempo indefinido, mas será revisável a cada dois anos, sempre que a pedir uma das duas terceiras partes obrigadas por ele.<sup>329</sup>

Define o art. 334<sup>330</sup>, da mesma lei, que: “em toda empresa que emprega vinte ou mais trabalhadores está obrigada a celebrar um contrato coletivo de condições de trabalho [...]”. Se existe sindicato organizado, as condições gerais serão negociadas com o mesmo.

O art. 335 traz que todo sindicato de trabalhadores ou de empregadores e todo empregador não associado, que não tenha feito parte num contrato coletivo, pode aderir ao mesmo, posteriormente. E seguindo, no próximo artigo, expõe, em reverso, ou seja, se após firmado o contrato, um empregador se separar do sindicato que o celebrou, o mesmo seguirá regendo a relação jurídica empregatícia. Da mesma forma acontece se o empregado se desassocia de seu sindicato, ou então, este se dissolva, continuará prestando serviços nas condições nele estipuladas.<sup>331</sup>

<sup>326</sup> SARDEGNA, Miguel A. Op. cit., p. 115.

<sup>327</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), arts. 330 e 332. Op. cit.

<sup>328</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 333. Ibidem.

<sup>329</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 346. Ibidem.

<sup>330</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 334. Ibidem.

<sup>331</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 335. Ibidem.

As estipulações do contrato coletivo se convertem em cláusulas obrigatórias ou integrantes dos contratos coletivos ou individuais vigentes no momento de sua homologação ou que se pactuem durante sua vigência. Caso celebrem contratos de trabalho que contravenham as condições estipuladas naquele, valerá aquelas que forem mais favoráveis ao trabalhador.<sup>332</sup>

O Contrato coletivo de trabalho terminará por mútuo consentimento entre as partes, pelas causas pactuadas, e por caso fortuito ou força maior. E, quando celebrado sem prazo determinado, pode ser rescindido por qualquer das partes, através de notificação a outra parte, por escrito, com trinta dias de antecedência.<sup>333</sup>

### 3.2.4 Uruguai

Uriarte<sup>334</sup>, doutrinador uruguaio, ao tratar sobre a flexibilização do trabalho descreve que:

Os fundamentos teóricos da proposta flexibilizadora são, basicamente, econômicos por uma parte e tecnológico-produtivos por outra. Isto sem prejuízo da concorrência de outros fatores de diversas origens, que de distinta maneira, direta ou indiretamente, vêm a fortalecer a referida demanda.

a) O principal fundamento teórico da flexibilidade, e especialmente de sua variante extrema, a desregulamentação, radica nos postulados da escola econômica neoliberal. A prescrição neoliberal em matéria laboral é muito precisa: individualização das relações laborais, até o limite do politicamente possível.

Para alcançar esse objetivo postula, por uma parte, a não intervenção do Estado nas relações individuais de trabalho, de forma tal que cada trabalhador negocie livre e individualmente com o empregador, a venda de sua força de trabalho. Levada a sua máxima consequência teórica – não realizadas e talvez não realizáveis na prática – esta proposta supõe a abrogação da legislação do trabalho e sua substituição pelo Direito civil, assim como a abstenção estatal na área administrativa e judicial (com a consequente abolição da Administração do trabalho e da Justiça especializada). Para que a individualização das relações laborais fosse completa, seria necessário ademais, evitar a ação sindical, a autonomia e a autotutela coletivas.

Por isso, por outra parte, a segunda proposta laboral dos economistas neoliberais, então de banir a intervenção estatal nas relações individuais de trabalho, consiste – em uma aparente contradição – em postular a intervenção restritiva do Estado em sede de relações coletivas de trabalho. [...].

<sup>332</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), art. 337. Op. cit.

<sup>333</sup> PARAGUAI. Ley n. 213, de 1993 (Código del Trabajo), arts. 341 e 343. Ibidem.

<sup>334</sup> URIARTE, Oscar Ermida. *La flexibilidad laboral*. Montevideo: **Escenario 2** – Revista de análisis político. N. 3 – Diciembre 2000. Disponível em: <<http://www.escenario2.org.uy/numero3/uriarte.html>>. Acesso em: 03 jan. 2002.

[...].

Já um pouco mais longe da teoria e no terreno das políticas, se diz que a desregulamentação e a flexibilização abaratariam o custo do trabalho aumentando o lucro empresarial – o que mostra-se indiscutível –, e que isto alentaria novas inversões produtivas que, finalmente, elevariam os salários e demais condições de trabalho. De fato, no plano político, a necessidade de promover o emprego tem sido o grande argumento das iniciativas desregulamentadoras e flexibilizadoras. Mas já de certa inconseqüência teórica [...] o certo é que os pretendidos efeitos dinamizadores do emprego não se têm verificado na prática. [...].

b) A outra vertente principal de fundamentação teórica da flexibilidade provem do campo tecnológico-produtivo: a revolução tecnológica haveria habilitado uma troca nos sistemas produtivos e na organização do trabalho, que requeriria uma adaptação da legislação do trabalho. Este fundamento é muito mais sólido e sério que o anterior, ainda que também possua seus limites. A isto haveria que agregar que é esse mesmo câmbio tecnológico, que freqüentemente provoca a substituição de mão de obra por tecnologia, o que provoca o desemprego e que, por outro lado, a flexibilização jurídica reclamada deve observar o respeito aos direitos fundamentais.

c) Sem ser fundamentos teóricos da flexibilidade, outros fatores concorrem a fortalecer dita corrente ou a debilitar os obstáculos que ela enfrenta. Assim no plano cultural e social, a pós-modernidade exalta o individualismo e menospreza a solidariedade e os valores coletivos. Isto resta amparo cultural e prestígio ao sindicato, à negociação coletiva e à greve, instituições todas coletivas e solidárias, tanto como a legislação do trabalho e a seguridade social, que mal ou bem, com acertos e erros, são construções estatais de solidariedade com setores débeis da sociedade.

Paralelamente, no terreno político, a caída do “murro de Berlim”<sup>335</sup> tem permitido que o capitalismo considere que já não necessita do Estado de Bem-Estar, cuja função havia sido a de evitar que os trabalhadores e outros setores desfavorecidos pudessem “passar-se” ao comunismo. Ante a inexistência de alternativa (o “fim da história”) já não é necessário cultivar o “lado social” do capital.

E desde o próprio setor sindical também surgem, as vezes, fatores que alimentam a desregulamentação. O debilitamento dos sindicatos os coloca em uma posição muito difícil, em que as vezes se vêem obrigados a legitimar medidas flexibilizadoras, que, por sua vez, contribuem a acentuar aquele debilitamento.

A Constituição da República Oriental do Uruguai<sup>336</sup> estabelece em seu art. 39 que “todas as pessoas têm o direito de associar-se, qualquer que seja o objetivo que persigam, sempre que não constituam uma associação ilícita declarada por lei”.

No que se refere a associação em sindicatos a referida Carta Maior estabelece no art. 57 que “a lei promoverá a organização de sindicatos associativos, acordando-lhes isenções e ditando normas para reconhecer-lhes personalidade jurídica. [...]. Declarar-se-á que a greve é um direito gremial. Sobre esta base se regulamentará seu exercício e efetividade”.

<sup>335</sup> A queda do muro de Berlim ocorreu em 09 de novembro de 1989.

<sup>336</sup> URUGUAI. *Constitución de la República oriental del Uruguay*, de 1997, art. 57. Op. cit.



A Lei n. 15.328/1982<sup>337</sup> ditou normas para a realização das convenções coletivas de trabalho, derogando a Lei n. 9.675, de 4 de agosto de 1937 e a Lei n. 13.556, de 26 de outubro de 1966, em seu artigo primeiro. Porém, a Lei n. 15.738/1985<sup>338</sup> declarou nulidade absoluta da referida lei, e, com isso, restabeleceu a vigência das leis por ela derogadas.

Trazia o artigo 1º da Lei n. 15.328 o seguinte conceito: “Convenção coletiva é todo acordo referente a regulamentação das condições de trabalho na atividade privada, celebrado na forma, condições e com os alcances previstos na presente lei”.

E logo a seguir no art. 2º definia que: “A convenção coletiva será celebrada entre um empregador e seus empregados. Os empregados poderão estar representados por uma associação laboral de primeira escala ou por delegados de pessoas eleitas por este último em votação secreta.”

Sendo que o art. 6º dizia que “a convenção coletiva somente poderá conter disposições mais favoráveis para o empregado que as estabelecidas na legislação laboral ou as estipuladas nos contratos individuais de trabalho”.

Já a Lei n. 13.556<sup>339</sup>, de 26 de outubro de 1966, convalidada, que trata das férias anuais, em seu art. 1º declara que:

[...] somente poderão causar os efeitos legais previstos, aquelas convenções coletivas que houveram sido acordadas entre um empregador ou um grupo de empregadores, ou uma ou várias organizações representativas de empregadores, por uma parte, e por outra, por uma ou várias organizações representativas dos trabalhadores, intercalados. Não existindo organização gremial de ditos trabalhadores, a representação destes será exercida, para a conclusão da convenção, por delegados eleitos segundo as formas e garantias previstas nos incisos 4º e 5º do artigo 6º e artigos 7º e 12 da Lei n. 10.449, de 12 de novembro de 1943.

<sup>337</sup> URUGUAI. Ley n. 15.328, 1º de octubre de 1982 (convenios colectivos de trabajo). Disponível em: <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley15328.htm>>. Acesso em: 03 jan. 2002.

<sup>338</sup> URUGUAI. Ley n. 15.738, de 13 de marzo de 1985 (Se convalidan los actos legislativos dictados por el consejo de estado desde el 19 de diciembre de 1973 hasta el 14 de febrero de 1985, excepto las declaraciones de nulidad y las derogaciones que se determinan). Disponível em: <<https://www.parlamento.gub.uy/Leyes/Ley15738.htm>>. Acesso em: 03 jan. 2002.

Assim, os sujeitos da negociação serão uma ou várias organizações de trabalhadores com um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores.<sup>340</sup>

Na referida Lei, art. 2º, percebe-se a possibilidade da redução da jornada de trabalho por lei, por convenção coletiva ou por acordo individual permanente, devidamente registrado e reconhecido pelas Comissões Paritárias criadas pelo artigo 6º da Lei n. 12.590, de 23 de dezembro de 1958.

O Poder Executivo baixou o Decreto n. 994<sup>341</sup>, de 22 de novembro de 1973, em razão da suspensão da atividade sindical no país que tornou impossível a aplicação do regime legal, concebido nos seguintes termos:

As convenções coletivas relativas a férias anuais para o pessoal da atividade privada serão celebradas pela empresa com seu respectivo pessoal, para cujo efeito se exigirá imprescindivelmente que a convenção seja firmada pela metade mais um dos trabalhadores interessados.

O que Barbagelata<sup>342</sup> chamou de pactos multilaterais que deveriam ser realizados por cada empresa com seu respectivo pessoal.

Esclarece Plá Rodríguez<sup>343</sup> que mesmo depois da Lei n. 15.738/1985 ter restabelecido a vigência da Lei n. 13.556/1966,

Na prática as convenções coletivas que se submetem ao Ministério não costumam vir subscritas por sindicatos, mas com a assinatura individual da maioria dos trabalhadores interessados. E o Ministério as aceita porque o sistema reflete a concordância, sem dificuldade, dos trabalhadores e dos funcionários.

---

<sup>339</sup> URUGUAI. **Lei n. 13.556**, de 26 de outubro de 1966 (Licencias anuales). Disponível em: <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley13556.htm>>. Acesso em: 03 jan. 2002.

<sup>340</sup> SARDEGNA, Miguel A. Op. cit., p. 111.

<sup>341</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados no Uruguai. In: BUÉN, Nestor (coord.). Op. cit., p. 408.

<sup>342</sup> BARBAGELATA *apud* RODRÍGUEZ, Américo Plá. Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados no Uruguai. In: BUÉN, Nestor (coord.). *Ibidem*, p. 409.

<sup>343</sup> RODRÍGUEZ, Américo Plá. Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados no Uruguai. In: BUÉN, Nestor (coord.). *Ibidem*, p. 409.

O Ministério do Trabalho e Seguridade Social<sup>344</sup> tem sua posição no sentido de que:

Por "negociação coletiva" se entende todas as negociações que tenham lugar entre um empregador ou um grupo de empregadores com uma organização ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) Fixar as condições de trabalho e emprego, ou
- b) Regular as relações entre empregadores e trabalhadores, ou
- c) Regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma organização ou várias organizações de trabalhadores, ou lograr todos estes fins de uma vez.

Se deverão adotar medidas adequadas quando seja necessário para estimular e fomentar entre os empregadores e as organizações de empregadores, por uma parte, e as organizações de trabalhadores, por outra, o pleno desenvolvimento e uso de procedimentos de negociação voluntária, com objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego.

Sardegna expõe a modificação do decreto quanto à alteração de nível da negociação coletiva:

O decreto n. 2.284/1991, de desregulamentação, que modifica o art. 1º do decreto n. 200/1988, o que por seu lado indica que as partes signatárias das convenções coletivas de trabalho, no exercício de sua autonomia coletiva, poderão eleger o nível de negociação que considerem conveniente, de acordo com a seguinte tipologia: a) convênio coletivo de atividade; b) convênio coletivo de um ou vários setores ou ramos de atividade; c) convênio coletivo de ofício ou profissão; d) convênio coletivo de empresa; e) convênio coletivo de empresa de Estado, sociedade do Estado, sociedade anônima com participação estatal maioritária, entidade financeira estatal ou mista compreendida na lei de entidades financeiras, enumeradas no art. 1º da Lei n. 14.250.<sup>345</sup>

Não há regulamentação legal que estabeleça requisitos formais quanto à eficácia e efeitos das convenções coletivas, porém, deve ser por escrito para efeito de registro no Ministério do Trabalho. A convenção se aplica a todos os trabalhadores, afiliados ou não ao sindicato, e obriga somente as empresas afiliadas ao sindicato que negocia, salvo extensão a todo o ramo por parte do Poder Executivo.<sup>346</sup>

<sup>344</sup> URUGUAI. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy/marnorma.htm>>. Acesso em: 03 jan. 2002.

<sup>345</sup> SARDEGNA, Miguel A. Op. cit., p. 110-111 (Nota de rodapé).

<sup>346</sup> SARDEGNA, Miguel A. Ibidem, p. 113.

Não há regulamentação legal quanto aos prazos de vigências das convenções coletivas nem quanto à renovação das mesmas, entretanto, na realidade fática, os prazos e critérios são fixados na convenção coletiva.<sup>347</sup>

Também não há regulamentação legal quanto à ultraatividade das cláusulas das convenções coletivas, contudo, na doutrina predominante, se sustenta que as cláusulas normativas se incorporam automaticamente no contrato individual do trabalho, e outra parte da doutrina sustenta que não pode haver incorporação. Mas, na realidade de fato, são aceitas as duas posições.<sup>348</sup>

Não há obrigatoriedade da previsão nas convenções coletivas quanto ao procedimento de solução de conflitos, contudo, se evidencia nos convênios, aonde há previsão, a menção ao recurso da conciliação e arbitragem de terceiros, que mereça a confiança das partes.<sup>349</sup>

Não existe previsão expressa em lei quanto à negociação *in pejus*. Mas se entende que não poderia ocorrer negociação neste sentido quanto aos benefícios outorgados pelas normas legais, todavia, poderiam modificar-se *in pejus* as condições estabelecidas em um convênio coletivo anterior.<sup>350</sup>

### 3.3 Possibilidade de harmonização das normas nos Estados-Partes do Mercosul

O Capítulo V do Protocolo de Ouro Preto<sup>351</sup>, elenca as fontes jurídicas do Mercosul:

Art. 41. [...]

I. O Tratado de Assunção, seus protocolos e os instrumentos adicionais ou complementares;

II. Os acordos celebrados no âmbito do Tratado de Assunção e seus protocolos;

<sup>347</sup> SARDEGNA, Miguel A. Op. cit., p. 114.

<sup>348</sup> SARDEGNA, Miguel A. Ibidem, p. 114.

<sup>349</sup> SARDEGNA, Miguel A. Ibidem, p. 115.

<sup>350</sup> SARDEGNA, Miguel A. Ibidem, p. 115.

<sup>351</sup> MERCOSUL. Protocolo de Ouro Preto, de 17 de dezembro de 1994, art. 41. Disponível em: <<http://sicmercosul.mec.gov.br/portugues/forum/v-informacao/tradouro.shtm>>. Acesso em: 30 jul. 2001.

III. as Decisões do Conselho Mercado Comum, as Resoluções do Grupo Mercado Comum e as Diretrizes da Comissão de Comércio Mercosul, adotadas desde a entrada em vigor do Tratado de Assunção.

Já o art. 42<sup>352</sup> prescreve que as normas emanadas dos órgãos decisórios<sup>353</sup> do Mercosul terão caráter obrigatório e deverão, quando necessário, ser incorporadas aos ordenamentos jurídicos nacionais mediante os procedimentos previstos pela legislação de cada país.

Poderia se fazer maior uso dessas fontes, todavia, essas regras se mostram ainda muito incipientes, uma vez que não fora elaborada nenhuma norma concernente à integração do Direito do Trabalho, para amenizar as disparidades existentes nas legislações dos quatro países pertencentes ao Mercosul.

Pabst<sup>354</sup> discorre sobre o termo harmonização constante no Tratado constitutivo do Mercosul, entoando a ausência de consciência quanto a definição exata do mesmo, o que assim elucida:

Existe, portanto, em nível de tratado, uma obrigação assumida pelos Estados-Partes de harmonizar a sua legislação, o que parece excluir de antemão a possibilidade de se adotar em leis supranacionais, se é que a expressão “harmonizar” utilizada pelo texto do Tratado permite essa interpretação do Mercosul e a leitura dos textos emitidos pelos seus órgãos provisórios deixam, no entanto, a clara impressão de que a precisão terminológica não é uma de suas características. Ao contrário, a falta de clareza de definições e de conceitos só vai cedendo lugar a regras mais precisas com o passar do tempo, moldando-se juntamente com a formação mesma da zona de livre comércio e da união aduaneira. Esses conceitos jurídicos só podem definir-se, segundo uma observação mais atenta do processo em marcha, quando esse mesmo processo for avançado. Vê-se hoje, depois de cinco anos de existência do Tratado de Assunção, que seria precipitado concluir que, ao usar a expressão “harmonizar”, a legislação, nas áreas pertinentes, significasse, naquele tenro estágio de integração, houvessem os Estados-Partes decidido optar pela harmonização tópica do direito nacional em detrimento da adoção de normas supranacionais. O quase completo abandono, em que se encontram os estudos e os trabalhos de uniformização jurídica ainda hoje, só demonstra que, nem de longe, os autores e subscritores do Tratado de Assunção tinham em mente decidir desde já acerca da melhor forma de atingir-se essa uniformização.

Ferreira e Olivera<sup>355</sup> mostram os diferentes níveis de aproximação das legislações trabalhistas em um processo de integração, distinguindo-os da harmonização, utilizado pelo

<sup>352</sup> MERCOSUL. **Protocolo de Ouro Preto**, de 1994, art. 42. Op. cit.

<sup>353</sup> Os órgãos com capacidade decisória, de natureza intergovernamental, são: o Conselho do Mercado Comum (CMC), o Grupo Mercado Comum (GMC) e a Comissão de Comércio do Mercosul (CCM). In: **MERCOSUL. Protocolo de Ouro Preto**, de 1994, art. 2º. Ibidem.

presente trabalho. O nível mais profundo é o de unificação ou uniformização das legislações, podendo ocorrer somente se existirem direitos comuns muito similar, além de requerer um caráter supranacional ou instituições capazes de aplicar a legislação unificada. No nível intermediário se encontraria a harmonização, introduzindo elementos comuns nos diferentes sistemas jurídicos nacionais. O terceiro nível, e menos profundo, é o da coordenação das legislações, utilizado para estabelecer as relações e ajustes necessários para assegurar um certo grau de proteção, mas não modifica o conteúdo, incide apenas sobre o funcionamento das legislações nacionais.

Para Sardegna<sup>356</sup>, os graus de aproximação das legislações se qualificam da seguinte maneira:

a) a unificação: haveria a absoluta igualdade de medidas sociais nos quatro países, ou seja, presume a uniformização completa das legislações. Porém se trataria de um obstáculo, levando-se em conta a disparidade legislativa e garantismo social. Significaria um impedimento à integração, isso só seria viável dentro de uma sociedade igualitária, submetida a um mesmo governo.

b) a aproximação: seria um critério mais modesto, não buscaria a supressão de todas as diferenças, apenas aquelas que afetam a constituição de um Mercado Comum. Buscando a proximidade limitada a determinado instituto ou a alguns deles.

c) a harmonização: Mantém certas diferenças, elimina outras e atenua as restantes logrando desaparecer as diferenças mais pronunciadas.

Esta última seria a instituição de legislações em que se diminuísse as divergências significativas para facilitar a solução de lides que envolvessem os ordenamentos jurídicos.<sup>357</sup>

---

<sup>354</sup> PABST, Haroldo. **Mercosul: Direito da Integração**. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 118.

<sup>355</sup> FERREIRA, María del Carmen e OLIVERA, Julio Ramos. **Mercosur, enfoque laboral**. 2 ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitária, 1994. p. 37.

<sup>356</sup> SARDEGNA, Miguel A. Op. cit., p. 66.

<sup>357</sup> DEL'OLMO, Florisbal de Souza. A aproximação das legislações: o caminho do Mercosul. In: **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, v. 20, p. 150, out. 2001.

Harmonização das legislações, segundo Werter Faria<sup>358</sup>, “tem por objeto suprimir ou atenuar as disparidades entre as disposições de direito interno, na medida em que o exija o funcionamento do mercado comum. Desse modo, a harmonização importa a alteração dos respectivos conteúdos.”

A harmonização das legislações consiste, na lição de Ferreira e Olivera<sup>359</sup>,

Numa aproximação a um sistema ideal, através da introdução de elementos comuns nos diferentes sistemas legais implicados. Os três princípios que regem a política de harmonização são: a aceitação de diretrizes comuns por parte das diversas legislações nacionais; o mantimento de algumas peculiaridades próprias; e a aberta vocação a um constante aperfeiçoamento dos instrumentos para minorar as diferenças existentes.

Assim, levando-se em conta o instrumento de constituição do Mercosul, o compromisso dos Estados-Partes e o estágio em que se encontra hoje o Mercosul, entende-se como o sistema mais adequado a ser adotado por ora, o da harmonização.

Desde o primeiro artigo do Tratado de Assunção, o qual constituiu o Mercosul, se verifica o estabelecimento de um compromisso entre os Estados Partes em harmonizar suas legislações, nas áreas pertinentes, para lograr o fortalecimento do processo de integração. Método que norteou também a União Européia.

Ainda, deve-se levar em conta, fundamentalmente, se o texto ou garantia é aplicável no país, se os juízes aplicam, e se a doutrina aceita, e que seja respeitada por todos os integrantes. Pois deve-se ter presente a correspondência com a realidade econômica de cada Estado-Parte, o valor do salário, o custo de vida e o poder aquisitivo da moeda.<sup>360</sup>

Para, desta forma, não haver desequilíbrios no deslocamento de mão-de-obra, nem criar assimetrias em função do custo do fator trabalho. E em se tratando de assimetrias, o

<sup>358</sup> FARIA, Werter R. Métodos de harmonização aplicáveis no Mercosul e a incorporação das normas correspondentes nas ordens jurídicas internas. In: BASSO, Maristela (org.). **Mercosul: seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1995. p. 77.

<sup>359</sup> FERREIRA, María del Carmen e OLIVERA, Julio Ramos. **Las relaciones laborales en el Mercosur**. Op. cit., p. 71.

<sup>360</sup> SARDEGNA, Miguel A. Op. cit., p. 67.

GMC<sup>361</sup> instruiu os Subgrupos de Trabalho, em 1992, a continuar com as tarefas de identificação das assimetrias que afetam o processo de integração, e para tanto, definiu na Ata da VIª Reunião que:

Deve-se entender por assimetria toda vantagem ou desvantagem que um país tenha em relação aos demais parceiros do Mercosul, provenientes de regulamentação, subsídios, impostos ou outra intervenção do Estado e que afete a competitividade de produtos ou de setores. Não se consideram assimetrias as diferenças de competitividade derivadas da dotação de recursos ou capacidades adquiridas.

O conhecimento das assimetrias existentes nas legislações trabalhistas dos quatro Estados-Partes e a sua posterior harmonização permitiria assegurar a todos os trabalhadores gozar dos mesmos direitos trabalhistas, e assim, também garantir um custo social igualitário, tornando possível a integração real do bloco.

Estabelece a Resolução n. 115/1996<sup>362</sup> do GMC do Mercosul, como uma ação a ser tomada, a:

Elaboração de propostas de harmonização referentes às assimetrias mais relevantes em matéria de relações e condições de trabalho, levando-se em conta as características próprias dos países e com o objetivo de melhorar as condições de vida e de trabalho na região.

Neste sentido, os citados autores, Ferreira e Olivera<sup>363</sup>, elucidam que existem três formas de harmonização:

a) a *harmonização por objetivos*, a qual tenta delimitar o aspecto estritamente normativo, priorizando as áreas laborais e sociais concretas que apresentam maiores discrepâncias entre as legislações dos Estados-Partes, fixando objetivos a serem alcançados. O Mercosul poderia fazer uso desse método através das Decisões do CMC, no entanto, é inexpressiva a quantidade de decisões referentes à área trabalhista.

<sup>361</sup> MERCOSUL. *Acta de la VIª Reunión del Grupo Mercado Común*. Valle de Las Leñas, 25 de junio de 1992. Disponível em: <<http://www.mercosul.gov.br/normativas/default.asp?key=1411>>. Acesso em: 05 jan. 2002.

<sup>362</sup> MERCOSUL. *Mercosul/GMC/Res. n. 115/96...* Op. cit. Item I, 1.3, letra a.

<sup>363</sup> FERREIRA, María del Carmen e OLIVERA, Julio Ramos. *Mercosur, enfoque laboral*. Op. cit., p. 71.



b) a *harmonização por via da internacionalização*, baseada na ratificação e incorporação, por parte dos países do bloco, de tratados e instrumentos internacionais, tais como as Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho provenientes da OIT, porém a crítica feita pelos autores é por considerarem este um sistema muito “simplista e pouco detalhado”, incapaz de dar respostas concretas às questões trabalhistas que apresentem diferenças.

c) a *Carta Social*, consiste na elaboração de uma carta ou documento obrigatório, para os Estados-Partes, reconhecendo-se determinados direitos e proteções mínimas comuns para os trabalhadores do bloco. Consiste num instrumento normativo, vinculante e sancionador.

Entende, Werter Faria, que o Tratado de Assunção delimitou a harmonização de maneira imprecisa, pois se refere apenas a legislações excluindo as disposições regulamentares e administrativas, considerando impossível a constituição de um mercado comum deixando fora a harmonização destas, devido aos obstáculos de natureza regulamentar ou administrativa que impedem ou dificultam a livre circulação de bens, de pessoas, de serviços e de capitais, a livre concorrência e a liberação comercial, sobretudo no que respeita a restrições não tarifárias.<sup>364</sup>

Mas como lembram Samtleben e Salomão Filho<sup>365</sup> sobre chegar realmente, o Tratado de Assunção, como tratado internacional que visa a criação de um mercado comum, ao final do período de transição e constituir-se no objetivo a que se almeja:

[...] somente o tratado definitivo poderá decidir quais os órgãos permanentes do Mercosul; se será adotado o princípio da supranacionalidade; e se serão criados órgãos supranacionais nos moldes da Comunidade Européia, especialmente um tribunal para proteger os direitos dos particulares e dos Estados.

João Geraldo Piquet Carneiro (1992) citado por Pabst propõe que se adotem verdadeiras leis supranacionais em nosso processo de integração regional, uma vez que o Mercosul está em desvantagem à União Européia pois não dispõe de instrumentos de

<sup>364</sup> FARIA, Werter R. Op. cit., p. 78.

<sup>365</sup> SAMTLEBEN, Jürgen e SALOMÃO FILHO, Calixto. O mercado comum Sul Americano – Uma análise jurídica do Mercosul. In: RODAS, João Grandino (Coord.). **Contratos Internacionais**. 2. ed. São Paulo: RT, 1995. p. 284.

administração e jurídicos supranacionais, afora a necessidade de conscientização da classe política quanto à necessidade de se promover mudanças na legislação.<sup>366</sup>

Deve-se à classe dos juristas, principalmente daqueles vinculados à universidade a falta de um maior progresso em direção à uniformização dentro do Mercosul. “É muito lenta a conscientização nessa área acerca da conveniência, da necessidade e da importância de tomarem-se, desde já, as medidas adequadas para que o tema se transforme em objeto central das discussões nacionais e internacionais.”<sup>367</sup>

A uniformização pode dar-se em vários estágios, inclusive antes da institucionalização definitiva do Mercosul. [...] Tem-se que o processo político da integração tende a ser demorado; a harmonização, ante a premência do tempo e do fato econômico ocorrente, deve iniciar-se antes da institucionalização definitiva do Mercosul; há que utilizar-se os instrumentos postos à disposição pelo direito internacional; ainda que a harmonização pré-institucionalização definitiva do Mercosul não possa ser objeto de interpretação uniforme por órgão jurisdicional supranacional, os avanços que se fizerem em direção a uma uniformização jurídica no Mercosul serão um ganho de alto significado, não só em termos econômicos, mas também em termos de tempo e de experiência, podendo, inclusive, formar conselhos interparlamentares para preparar os textos da harmonização.<sup>368</sup>

A elaboração de convenções internacionais fora do contexto regional gera algumas vezes desconforto em razão de favorecer os interesses dos países industrializados em detrimento dos países em desenvolvimento, assim, inicia-se um

Movimento que parte do regionalismo para o universal, fórmula aconselhada pela já longa experiência de uniformização vivida por vários países. Trata-se de processo gradual e indutivo, que caminha passo a passo, consolidando o espaço conquistado pouco a pouco, para se atingir o objetivo maior de ampliar, o mais possível, a adoção de regras comuns para o comércio num mundo de transformações extraordinárias.<sup>369</sup>

“Pensamos que a harmonização deve ser regional, mas concebida dentro de um contexto universal, absorvendo-lhes os princípios. Harmonizar princípios jurídicos constitui, de outro lado, uma forma menos complexa de harmonizar legislações.”<sup>370</sup>

No Mercosul, em matéria de Direito do Trabalho, realizam-se estudos para o estabelecimento de normas comuns de proteção laboral através dos dois últimos sistemas mencionados. De forma que, como visto nos capítulos anteriores, já foram designadas Comissões para determinarem quais as Convenções da OIT deveriam ser consideradas

<sup>366</sup> CARNEIRO, João Geraldo Piquet. *Apud* PABST, Haroldo. **Mercosul: Direito ...** Op. cit., p. 117.

<sup>367</sup> PABST, Haroldo. Op. cit., p. 119.

<sup>368</sup> PABST, Haroldo. *Ibidem*, p. 134.

<sup>369</sup> PABST, Haroldo. *Ibidem*, p. 138.

fundamentais para o desenvolvimento social, e assim, serem, obrigatoriamente, ratificadas por todos os Estados-Partes. Porém, nada ou pouco foi verificado na prática para a devida efetivação dessa medida.

Para Prestes e Kessler<sup>371</sup>

[...]. Busca-se a fusão dos mercados nacionais num espaço econômico visando a abolir os obstáculos à livre circulação dos trabalhadores garantindo a mobilidade e resguardando o interesse dos quatro países, ou seja, neste contexto, a harmonização das normas trabalhistas deve servir de meio para um nivelamento por cima daqueles fatores, como forma de assegurar que o processo de integração venha acompanhado da melhoria das condições de vida e de trabalho nos países que subscreveram o Mercosul.

Porém, como diz Werter Faria<sup>372</sup>, “A integração econômica exige a harmonização progressiva das legislações nacionais, o direito harmonizado, uma interpretação uniforme e esta uma jurisdição supranacional.”

Lembra ainda o referido autor<sup>373</sup> que:

O artigo 25 do Protocolo de Ouro Preto admite a coadjuvação da Comissão Parlamentar Conjunta<sup>374</sup> “na harmonização de legislações, tal como requerido pelo avanço do processo de integração”. No entanto, deixa completamente indefinida a intervenção do órgão. Na condição de coadjuvante não pode exercer poderes de controle e de iniciativa. Cabe-lhe, apenas, prestar o auxílio ou ajuda que solicitem os responsáveis pelas operações de harmonização.

Seguindo, ainda afirma que:

<sup>370</sup> PABST, Haroldo. Op. cit., p. 136.

<sup>371</sup> PRESTES, Denilson e KESSLER, Mariana. A importância do desenvolvimento social e econômico no âmbito do Mercosul. In: BASSO, Maristela (org.). **Mercosul: seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1995. p. 303.

<sup>372</sup> FARIA, Werter R. Métodos de harmonização ... Op. cit., p. 88.

<sup>373</sup> FARIA, Werter R. Ibidem, p. 79.

<sup>374</sup> A *Comissão Parlamentar Conjunta*, prevista no Tratado de Assunção, art. 24, para facilitar a implementação do Mercosul, eleva-se, pelo Protocolo de Ouro Preto, à categoria de órgão, tendo por função representar os Parlamentos dos Estados-Partes no âmbito do Mercosul, confiando-a a missão de acelerar os procedimentos internos correspondentes nos Estados-Partes para a pronta entrada em vigor das normas emanadas dos três órgãos do Mercosul com capacidade decisória; coadjuvar na harmonização de legislação; examinar temas prioritários quando solicitada pelo Conselho do Mercado Comum; encaminhar-lhe recomendações, por intermédio do Grupo Mercado Comum. Seus membros, em igual número por Estado Parte, são designados pelos respectivos Parlamentos. In: MERCOSUL. **Cartilha do Mercosul**. Associação Brasileira de Estudos da

Mesmo que o Conselho do Mercosul adotasse normas para harmonizar as legislações dos Estados partes, a fonte de que emanariam não seria autônoma. Numa organização internacional dotada de órgãos exclusivamente intergovernamentais, o processo de produção do direito equipara-se ao do direito internacional.<sup>375</sup>

Assim, desta forma, não gozam de eficácia direta, porque não se constituem em Direito Comunitário. Além do mais,

Cada vez mais se fará sentir, portanto, a necessidade de dotar o Mercosul de uma estrutura institucional que inclua órgãos verdadeiramente próprios de uma pessoa jurídica, especialmente de um tribunal de justiça investido das competências e atribuições para assegurar o estabelecimento do mercado comum dentro do respeito do direito na interpretação e aplicação do Tratado constitutivo e de todos os atos normativos derivados dele.<sup>376</sup>

Simionato<sup>377</sup> resume o processo de harmonização de normas no Mercosul da seguinte forma:

O subgrupo detecta uma distorção que é comunicada ao Grupo Mercado Comum; este, por sua vez, faz uma proposta ao Conselho para que através de uma Decisão seja celebrada uma norma de natureza intergovernamental que atenda aos interesses do bloco econômico e dos Estados-Partes, resolvendo a situação. Deste processo também deve participar a Comissão Parlamentar Conjunta do Mercosul, bem como suas Seções nacionais, sendo que as mesmas apenas possuem uma função de coadjuvação dentro do processo com restritos poderes.

A partir dos dados retirados da OIT confere-se que foram depositados perante este órgão as ratificações dos Estados-Partes, a seguir especificados:

Pela Argentina<sup>378</sup>: Sobre negociação coletiva, a C98/1949 (liberdade sindical), em 1956; a C154/1981 (fomento a negociação coletiva), em 1993. Sobre Jornada de trabalho, a C1/1919 (indústria), em 1933; e a C30/1930 (comércio), em 1950; as quais prevêem oito horas diárias e quarenta e oito semanais; e a C47/1935, que trata sobre a jornada de 40 horas semanais, não foi ratificada. Sobre RSR (repouso semanal remunerado), a C14/1921 (indústria), em 1936; e a C106/1957 (comércio) não foi ratificada. Sobre férias, a C52/1936

---

Integração Comissão Parlamentar Conjunta do Mercosul. Seção Brasileira. Disponível em:

<<http://www.fgv.br/cpd/doc/mercosul/cartilha.htm>>. Acesso em: 30 jul. 2001.

<sup>375</sup> FARIA, Werter R. Op. cit., p. 81.

<sup>376</sup> FARIA, Werter R. Ibidem, p. 83.

<sup>377</sup> SIMIONATO, Frederico Augusto Monte. Métodos de harmonização legislativa na União Européia e no Mercosul: uma análise comparativa. In: BASSO, Maristela (Org.). **Mercosul**. Seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997. p. 118.

<sup>378</sup> OIT. Ratificações de Convenções da OIT pela Argentina. Disponível em:

<<http://natlex.ilo.org/Scripts/natlexcgi.exe?lang=S&doc=query&ctry=ARG&llx=any>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

(determina seis dias úteis para férias), em 1950; e a C132/1970, que revisa a anterior, aumentando o período de férias para três semanas, não apresenta referência.

Pelo Brasil<sup>379</sup>: Sobre negociação coletiva, a C98, em 1952; a C154, em 1992. Sobre Jornada de trabalho, nenhuma das convenções C1, C30 e C47 foram ratificadas, todavia, a lei nacional é mais benéfica que as duas primeiras convenções. Sobre RSR, a C14, em 1957, e a C106, em 1965. Sobre férias, a C52, em 1938, e a C132 (revisada), em 1998.

Pelo Paraguai<sup>380</sup>: Sobre negociação coletiva, a C98, em 1966; e a C154, não foi ratificada até o presente momento. Sobre Jornada de trabalho, a C1 e a C30, em 1966; mas a C47 não foi ratificada. Sobre RSR, a C14 e a C106, em 1966. Sobre férias, a C52, em 1966, e a C132 não foi ratificada.

Pelo Uruguai<sup>381</sup>: Sobre negociação coletiva, a C98, em 1954; a C154, em 1989. Sobre Jornada de trabalho, a C1 e a C30, em 1933; e a C47 não foi ratificada. Sobre RSR, a C14, em 1933; e a C106, em 1973. Sobre férias, a C52 não chegou a ser ratificada, no entanto ratificou a C132, em 1977, que substituiu àquela.

Com relação a jornada de trabalho, Juan Dieste<sup>382</sup> destaca que as normas dos países do Mercosul não apresentam grandes diferenças em matéria de *tempo de trabalho*, por duas razões:

a) pela exigência nas reivindicações obreiras de limitação na jornada de trabalho, desde o começo do presente século;

b) a influência da Convenção n. 30 da OIT, sobre horas de trabalho nos comércios e Escritórios, a qual estabelece o limite diário de 8 horas de trabalho e 48 horas semanal.

<sup>379</sup> OIT. Ratificações de Convenções da OIT pelo Brasil. Disponível em:

<<http://natlex.ilo.org/Scripts/natlexcgi.exe?lang=S&doc=query&ctry=BRA&llx=any>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

<sup>380</sup> OIT. Ratificações de Convenções da OIT pelo Paraguai. Op. cit.

<sup>381</sup> OIT. Ratificações de Convenções da OIT pelo Uruguai. Op. cit.

<sup>382</sup> DIESTE, Juan F. Jornada. In: **El derecho laboral del Mercosur**. Montevideo: Fundación de Cultura universitaria, Parte II, sección I, 1994. p. 39.

Do referido estudo comparativo, percebe-se que existem muitas e variadas diferenças nos regimes trabalhistas dos quatro países. Não obstante, todas elas recaem fundamentalmente sobre aspectos menores, razão pela qual não devem ser entendidas como impedimentos insuperáveis para a implementação deste direito essencial dos trabalhadores no Mercosul.

Na verdade, todo processo integracionista leva a um comando político intergovernamental, a um controle de tipo arbitral ou judicial e à representação de tipo parlamentar, como ocorreu na União Européia. Os estudos a respeito, desenvolvidos pelo governo brasileiro, não deixam margem à dúvida de que é difícil fugir dos parâmetros da União Européia, ainda que se busque inovar, pois que os modelos integracionistas não diferem uns dos outros ante a reiteração de suas circunstâncias.

Assim, parece inevitável que deva haver:

- a) um órgão superior de caráter intergovernamental, com poder decisório;
- b) um órgão de execução; e
- c) um órgão de solução de controvérsias.<sup>383</sup>

“O processo de integração está em plena progressão, à revelia de qualquer tentativa de harmonização do direito material. O fato econômico existe e se desenrola sem a necessária segurança jurídica.” Evidencia-se, desta forma, que “a harmonização é tarefa gigantesca e que não pode ser postergada para depois da institucionalização supranacional do Mercosul.”<sup>384</sup>

Trata-se de matéria complexa, que requer um maior debate e conscientização da necessidade de se iniciar desde logo ações efetivas rumo à harmonização das normas. Serve para diminuir as assimetrias existentes nas legislações de cada Estado-Parte, mas de forma que corresponda à realidade econômica, a qual será relevante para a melhoria da questão social, para uma integração saudável, no intuito de gerar condições para uma vida melhor e mais digna.

<sup>383</sup> PABST, Haroldo. Op. cit., p. 138-139.

<sup>384</sup> PABST, Haroldo. Ibidem, p. 144.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo ora apresentado foi de grande importância para um maior conhecimento e esclarecimento de como está sendo tratada uma parcela do direito do trabalho no âmbito do Mercosul, analisando, através do ordenamento jurídico interno de cada Estado-Parte (Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai), as condições em que estão regulamentadas a jornada de trabalho e os repouso remunerados nos contratos de emprego urbanos privados e a previsibilidade de flexibilização das regras jurídicas.

Preliminarmente, foi realizado o estudo das convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no qual se enfocou a existência de regras, desde o surgimento da mesma, em 1919, que delimita as horas de trabalho. Na C1 adotou-se o princípio da duração de trabalho de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais. Exclui-se desse período os descansos em que os empregados não se encontram à disposição do empregador. Poderá haver distribuição das horas na semana desde que não exceda dez horas diárias. Essas regras foram previstas, inicialmente, apenas para a indústria e, posteriormente, com a C30, em 1930, se estendeu para o comércio. As duas convenções mencionadas foram ratificadas pela Argentina, Paraguai e Uruguai, exceto o Brasil, que adota condições mais favoráveis ao empregado, através da duração de quarenta e quatro horas semanais de trabalho. O Uruguai alterou internamente a duração da jornada para o comércio, estabelecendo, da mesma forma que o Brasil, duração de quarenta e quatro horas semanais. Já a C47/1935, que prevê o princípio da semana de quarenta horas, a ser aplicado de modo que não diminua a produção, a competitividade, nem coloque em risco a expansão econômica do país, não foi ratificada por nenhum Estado-Parte do Mercosul.

A Argentina prevê compensação de horas dentro da semana, não podendo exceder a uma hora diária, independente da previsão em convenção coletiva e, aos sábados, o trabalho não ultrapassará das treze horas da tarde. A jornada pode ser normal, noturna e mista. Considera-se normal aquela em que o empregado desenvolve suas atividades no período diurno; noturna é aquela cumprida no horário das vinte e uma horas às seis horas do dia seguinte; e mista quando se alternam horas diurnas e noturnas, reduzindo-se oito minutos para

cada hora noturna. A jornada, todavia, quando em atividade ou local insalubre, não poderá exceder seis horas diárias e trinta e seis horas semanais, sendo esta tarefa proibida para mulheres. Quando houver coexistência de jornada diurna salubre com, no máximo, três horas de atividade insalubre, a hora desta será considerada uma hora e trinta e três minutos.

No Brasil, é possível prorrogar a jornada em até duas horas por dia, pagando-se uma sobretaxa. Entretanto, se as horas prorrogadas forem compensadas mediante a existência de acordo de compensação de horas, previsto, obrigatoriamente, em acordo ou convenção coletiva, não haverá a incidência do adicional. A atividade em condições perigosas e insalubres não altera a jornada de trabalho, apenas acresce uma sobretaxa ao salário, cujo cálculo para se apurar o valor, dependerá se for caso de insalubridade ou de periculosidade. Considera-se hora noturna a partir das vinte e duas horas às cinco horas do dia seguinte, recebendo, o empregado, um adicional pelo trabalho realizado neste período, e o horário da jornada é reduzido, correspondendo a cinquenta e dois minutos e trinta segundos a hora trabalhada em horário noturno. Portanto, a jornada normal de oito horas, nessas condições, é de sete horas. O descanso intrajornada deve ser de uma a duas horas quando houver jornada de mais de seis horas, sem computar na jornada.

No Paraguai, a jornada noturna é aquela realizada entre às vinte horas às seis horas do dia seguinte, com limite de sete horas diárias e quarenta e duas horas semanais. Em condições insalubres, a jornada não poderá se exceder a seis horas diárias e trinta e seis horas semanais. O intervalo entre meio a jornada será de trinta minutos, não contados como tempo de serviço na jornada. A hora extra diurna é paga com cinquenta por cento a mais do salário normal. A lei paraguaia é a única que traz de forma expressa o adicional da hora extra noturna, qual seja, cem por cento sobre o salário hora noturno ordinário que, por sua vez, é pago com acréscimo de trinta por cento sobre o salário diurno.

A lei do Uruguai também adota que, em condições insalubres, a jornada não poderá ultrapassar seis horas diárias e trinta e seis horas semanais. A compensação de horas poderá ocorrer normalmente dentro da semana, desde que a hora suplementar, compensável, não ultrapasse uma hora diária, sem incidir em acréscimo salarial. Porém, poderá prestar até oito horas extras por semana, tendo direito ao adicional respectivo.



Quanto ao repouso remunerado, a OIT prescreve, na C14/1921 e na C106/1957, para o repouso semanal na indústria e no comércio, respectivamente, um descanso de pelo menos vinte e quatro horas consecutivas a cada período de sete dias, o qual deverá coincidir, sempre que possível, com o dia de repouso reconhecido pela tradição. O que foi ratificado pelo Brasil, Paraguai e Uruguai, com exceção da Argentina, que ratificou apenas a primeira, com relação à indústria.

Na Argentina, o descanso inicia a partir das treze horas do sábado, estendendo-se até às vinte e quatro horas do dia seguinte; assim, verifica-se que o descanso é de trinta e seis horas. Se o feriado coincidir com o domingo, a remuneração corresponderá a cada um, cumulativamente, ou seja, será em dobro. Caso haja trabalho em tais dias, terá direito ao recebimento em dobro. Existe diferença entre feriado e dia não laborável. Neste último, a opção pelo descanso ou pelo trabalho será do empregador. O direito à percepção do salário do repouso depende se o empregado laborou, no período de dez dias úteis anteriores ao feriado, quarenta e oito horas ou seis jornadas, e continuou trabalhando em qualquer dos cinco dias úteis subseqüentes.

No Brasil, o descanso remunerado é de vinte e quatro horas, mas, na prática, o descanso ocorre a partir do sábado à tarde ou, ainda, quando há acordo de compensação na semana, o qual deverá constar de convenção ou acordo coletivo, terá o sábado e o domingo para descanso. Para se ter direito à remuneração do repouso, o empregado deve comparecer, na semana, de forma assídua e pontual. Por ocasião do descanso semanal e das férias, para o empregado que laborou horas extras e em condições insalubres ou perigosas, as horas extras repercutirão no RSR e ambos os adicionais irão incidir nas férias.

No Paraguai, o descanso semanal é de vinte e quatro horas, que será concedido ao domingo, salvo as exceções que a lei determina. Através de acordo entre as partes, as horas da semana poderão ser distribuídas de forma tal que permitam o descanso a partir do meio dia de sábado.

No Uruguai, por prever jornada distinta para a indústria e o comércio, o descanso semanal será de vinte e quatro horas e trinta e seis horas, respectivamente. O descanso

semanal para o mensalista é remunerado, entretanto, o diarista só recebe pelos dias que trabalha, pelos feriados por lei considerados remunerados e por ocasião das férias. O trabalho em dias feriados será pago em dobro.

No que concerne às férias anuais remuneradas, a C52/1936 determinava, pelo menos, seis dias úteis de repouso depois de um ano de serviço contínuo, percebendo o trabalhador sua remuneração habitual. Já a C132/170, que revisa a C52, aumenta o período de férias para, no mínimo, três semanas de trabalho, por um ano de serviço. No entanto, caso o trabalhador não complete, no término do ano, o período necessário para obter o direito à totalidade das férias, que lhe sejam concedidas férias proporcionais. A primeira convenção foi ratificada pela Argentina, Brasil e Paraguai, e a segunda foi ratificada pelo Brasil e Uruguai.

Na Argentina, leva-se em consideração o ano civil e a antigüidade no estabelecimento, para determinar a quantidade de dias destinado às férias. Por exemplo, se contar com até cinco anos na data de 31 de dezembro, terá direito a quatorze dias; se contar entre cinco e dez anos, terá vinte e um dias de férias. Assim, se for o primeiro ano de trabalho na empresa e não haver concluído um ano completo, mas somar metade dos dias úteis durante o ano, terá direito a férias proporcionais. Estabelece, ainda, a legislação deste país, que o gozo das férias deverá ocorrer entre 1º de outubro e 30 de abril do ano seguinte e que, no mínimo, a cada três períodos, corresponda com a temporada de verão. O início das férias deverá ser dia útil. Integra-se às férias, as horas extras, bonificações, entre outras verbas que o empregado receba.

No Brasil, o empregado adquire direito às férias a cada período em que completa doze meses de trabalho. A quantidade de dias destinada ao gozo das férias depende das faltas injustificadas que teve durante o período aquisitivo. Assim, por exemplo, se teve até cinco faltas, terá trinta dias de férias, reduzindo-se, gradativamente, até a quantidade de trinta e três faltas, caso em que não terá mais direito a férias. O empregador tem doze meses, após a aquisição do direito às férias pelo empregado, para concedê-las, porém, caso não conceda neste prazo, terá de remunerá-las em dobro. A remuneração das férias deverá ser com um terço a mais que o valor do salário normal. A prescrição ocorre em cinco anos, contados a partir do término do prazo do período concessivo. A lei proíbe o trabalho do empregado,

durante o período das férias, a outro empregador, todavia, não prevê sanção a ser aplicada quando incorrer nesta proibição.

No Paraguai, o trabalhador terá direito a um período de férias, depois de cada ano de trabalho, de acordo com a antigüidade no serviço, assim, até cinco anos de trabalho terá direito a doze dias; de cinco a dez anos, terá dezoito dias de férias, e mais de dez anos, trinta dias. Este período de férias deverá ser concedido dentro dos seis meses seguintes ao período aquisitivo, e comunicado quinze dias antes. Se ultrapassado o período de concessão, o empregado deverá ser remunerado em dobro. Contudo, a pedido do trabalhador, as férias poderão acumular-se por dois anos.

O Uruguai determina vinte dias úteis, no mínimo, de férias anuais remuneradas, desta forma, não se computa, nesse tempo, os feriados e domingos. A cada quatro anos de antigüidade, acresce-se um dia a mais de férias, além daquele período. Como o regime leva em consideração o ano civil, se em 31 de dezembro não computar um ano, será outorgada férias proporcionais. O empregador deverá conceder as férias no ano seguinte, sob pena de incidir em sanção administrativa. A prescrição para que o empregado reclame seus direitos é de dois anos a partir da cessação da relação de trabalho, verificando até o limite de dez anos para trás. Para os mensalistas, o pagamento das férias é na mesma data que o pagamento normal do salário, já para os diaristas, deve realizar-se antes das férias. E deverá ser comunicada com cinco dias de antecedência.

A C98/1949 e a C154/1981 tratam da negociação coletiva, preconizando a liberdade sindical e prevendo a tomada de medidas necessárias para fomentar a negociação coletiva voluntária. Todos os países ratificaram as duas convenções, exceto o Paraguai com relação à segunda.

A Argentina estabelece níveis de negociação coletiva, de forma que seja possível solicitar níveis menores de convenção coletiva, para que atinja a necessidade existente em determinado momento histórico. Ou seja, existem os seguintes convênios: intersetorial, profissional, de atividade, de empresa ou grupo de empresas e, ainda, podem ser de abrangência nacional, regional ou outro âmbito territorial. Existe previsão legal determinando

o conteúdo das convenções, que podem estabelecer condições gerais de trabalho e pactuar um salário convencional e, ainda, definir salário variável para casos particulares. Este salário variável será aplicável somente aos empregadores firmantes do convênio. Terminado o prazo de vigência de um convênio, serão mantidas as condições até que outro seja subscrito. Além dessas regras existem espécies de contrato de trabalho como meio de flexibilizar as regras de um contrato normal.

No Brasil, há regras constitucionais prevendo a flexibilização das condições de trabalho, presentes na permissibilidade de redução salarial, alteração da jornada de trabalho e compensação de horas, obrigatoriamente estabelecidas em acordo ou convenção coletiva. Prevê ainda a possibilidade de instaurar, pela via judicial, o dissídio coletivo, caso em que o Poder Judiciário se incumbirá de definir as regras debatidas em negociação coletiva, através de uma sentença normativa, quando não houve consenso na negociação. Também define novas formas de contratação, previstas em lei, em nome da flexibilização e da competitividade.

No Paraguai, existe a previsão de contrato-lei, o qual se regerá por tempo indeterminado, apesar de revisável a cada dois anos. Lembrando que, para a empresa que tenha vinte ou mais trabalhadores, há obrigação de celebrar contrato coletivo. Não permite a negociação *in pejus* quanto à lei, apenas com relação a convênio anterior.

No Uruguai, surgiu algumas inconveniências em razão de lei que derogou outras duas, que, por sua vez, foi anulada por outra, tornando a vigorar as derogadas, que determina seja realizada a convenção com intermédio da organização dos trabalhadores. Todavia, na prática, continuou a vigor as regras criadas na época do regime militar, momento em que foi suspensa a atividade sindical no país. Assim, de fato, as convenções costumam vir assinadas pelos empregados, individualmente, e não pelo sindicato, tendo aceitação pelo Ministério do Trabalho e Seguridade Social. As partes poderão eleger o nível de negociação, da mesma forma como previsto na Argentina.

Na Argentina e Paraguai, os convênios coletivos devem ser homologados; já no Brasil e Uruguai somente requerem seu registro perante a autoridade administrativa. Na Argentina e

Brasil, tem efeito *erga omnes* e no Paraguai e Uruguai obrigam somente as partes representadas no convênio; porém, neste último país, poderá ser estendida a todo o ramo, por ato do Poder Executivo.

Foi apresentado um relato da origem da globalização que, por sua vez, gerou a formação de blocos econômicos e a flexibilização. Nota-se uma presença marcante do fator econômico-financeiro nas alterações da história da humanidade, que influencia diretamente na política, na questão social e cultural, interferindo diretamente na vida das pessoas. Houve, então, a criação do bloco Mercosul, mas para que se alcance os objetivos nele almejados, tem-se que estabelecer regras que sejam compatíveis com as condições verificadas em cada Estado-Parte.

Assim, para ocorrer uma efetiva integração entre os Estados-Partes do Mercosul, é necessário diminuir as assimetrias existentes nas legislações internas de cada país, e a forma mais apropriada para tanto é a harmonização das normas, já prevista no Tratado constitutivo do Mercosul. Porém, primeiramente, deve-se identificar as diferenças significativas para depois trabalhar a adaptação das regras a serem harmonizadas para que corresponda à realidade econômica.

A harmonização promoverá o equilíbrio do custo do fator trabalho entre os países, reduzirá as diferenças dos direitos dos trabalhadores e conduzirá à melhoria das condições sociais, para que a competitividade seja, assim, igualitária.

A harmonização pode estabelecer-se através da delimitação de objetivos comuns a serem alcançados, que poderia ocorrer por meio de decisões dos órgãos que detém o poder normativo dentro do Mercosul; por via da internacionalização, que se daria através da incorporação à legislação interna, dos tratados internacionais, no caso específico, das Convenções e Recomendações da OIT e, ainda, pela elaboração de uma Carta Social, que compor-se-ia de norma vinculante e sancionadora, a qual determinaria direitos e proteções mínimas comuns a serem cumpridas pelos países. Requer, contudo, para isto, uma interpretação uniforme e uma jurisdição que tenha força para fazer valer suas decisões.

Foi depois do Tratado constitutivo do Mercosul que se criou o subgrupo referente a assuntos trabalhistas, o qual apresenta composição tripartite. E este subgrupo resolveu constituir comissões específicas de trabalho, por áreas temáticas. Contudo, em 1995, preferiu convocar grupos de trabalho especiais, de caráter *ad hoc*, extinguindo as comissões existentes.

Entre os objetivos deste subgrupo se encontra a harmonização das legislações. Para tanto, designou uma comissão responsável para elaborar uma lista de convenções da OIT, que considerassem imprescindíveis para a consecução da referida harmonização. Assim, em 1992, com o consenso preliminar entre os quatro países, formulou-se um rol das mesmas, entre as quais se encontram as seguintes convenções: C1, C30, C14, C98 e C154. Ressalta-se, como citado anteriormente, que todos os Estados-Partes as ratificaram, com exceção do Paraguai quanto à C154.

Uma das Comissões do subgrupo ficou incumbida da elaboração de uma Carta de Direitos Fundamentais em matéria trabalhista do Mercosul, mas seus estudos foram suspensos. De outra forma, houve propostas da redação para esta Carta por parte dos trabalhadores, a qual continha princípios importantes para estabelecer as condições sociais, mas que também não definia dados exatos a serem seguidos. Ficou apenas como proposta, pois a Declaração Sociolaboral, aprovada em 1998, é mais simplificada e representa pouco acréscimo no sentido de alterações. Prevê a liberdade de associação, mas esta citação é dispensável, uma vez que todos os países já a adotam. Uma carta que traga apenas as simetrias entre as legislações torna-se inócua e desnecessária.

Quanto à ratificação das convenções da OIT, os Estados-Partes do Mercosul se encontram numa boa situação, próxima à harmonização pela internacionalização, salientando-se apenas a ausência de ratificação por parte da Argentina e Paraguai quanto às férias, que impede um melhor desfecho referente às condições de trabalho abordadas pela presente pesquisa, quais sejam, jornada, repouso, férias e negociação coletiva. As demais divergências existentes nas legislações internas são possíveis de serem conduzidas para uma maior harmonização, através da realização de reuniões e pautas definidoras pela comissão interna conjunta, que teria condições de debater e oferecer uma proposta para aproximar as condições de trabalho dos quatro países.

Não se objetiva esgotar o assunto, uma vez que se trata de matéria complexa, de entendimentos e interesses diversos, mas que servirá de mola propulsora para um maior debate e conscientização da necessidade de se iniciar desde logo ações efetivas rumo à harmonização das normas que, numa visão ampla abarca todos os fatores referentes aos meios de produção, envolvendo desde a regulamentação comercial, tributária, negocial e, de forma especial e relevante o trabalho humano, pois a questão social é de grande importância para uma integração saudável, no intuito de gerar condições para uma vida melhor e mais digna.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Fontes Primárias

ARGENTINA. **Constitución de la Nación Argentina**, de 22 de agosto de 1994. Disponível em: <<http://infoleg.mecon.gov.ar/txtnorma/ConstitucionNacional.htm>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 199, del 16 de febrero de 1988 (Reglamentacion de la Ley de paritarias). In: **Leyes del Trabajo actualizadas**. Buenos Aires, Bregna: 1996.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 16.115**, de 1933 (Reglamentación de la Ley 11.544). Disponível em: <<http://www.actio.com.ar/LEYES/REG%20JORNADA/ley16115.htm>>. Acesso em: 17 set. 2001.

\_\_\_\_\_. **Ley n. 11.544**, de 12 de septiembre de 1929 (Jornada de Trabajo). Disponível em: <<http://esipsa.8k.com/T-Legales.htm>> Acesso em: 16 set. 2001.

\_\_\_\_\_. **Ley n. 14.250** (Convenciones colectivas de trabajo), texto ordenado por Decreto n. 108/1988, con modificaciones por Ley n. 25.250, de 02 de junio de 2000. Dec. reglamentario n. 199/1988. Disponível em: <<http://www.actio.com.ar/LEYES/DER%20COLEC%20TRAB/ley14250.htm>>. Acesso em: 16 set. 2001.

\_\_\_\_\_. **Ley 20.744**, de 27 de septiembre de 1974 (Aprova a Lei do Contrato de trabalho). Disponível em: <[http://www.loshornoslp.com.ar/capacitacion/noticias/ley\\_de\\_trabajo.htm](http://www.loshornoslp.com.ar/capacitacion/noticias/ley_de_trabajo.htm)>. Acesso em: 16 set. 2001.

\_\_\_\_\_. **Ley n. 21.329**, de 09 de junio de 1976 (Feriados nacionales y días no laborables). Disponível em: <[http://www.actio.com.ar/LEYES/FERIADOS/ley\\_21329.htm](http://www.actio.com.ar/LEYES/FERIADOS/ley_21329.htm)>. Acesso em: 16 set. 2001.

\_\_\_\_\_. **Ley n. 23.555**, de 19 de enero de 1995 (Traslada a los días lunes algunos feriados nacionales obligatorios). Disponível em: <[http://www.actio.com.ar/LEYES/FERIADOS/ley\\_23555.htm](http://www.actio.com.ar/LEYES/FERIADOS/ley_23555.htm)>. Acesso em: 16 set. 2001.

\_\_\_\_\_. **Ley n. 24.013**, de 05 diciembre de 1991 (Ley de Empleo). In: **Leyes del Trabajo actualizadas**. Buenos Aires, Bregna: 1996.



\_\_\_\_\_. **Ley n. 24.445**, de 11 de enero de 1995 (Incorporación del 8 de Diciembre al régimen de feriados y normas particulares sobre el 20 de Junio y 17 de Agosto). Disponível em: <[http://www.actio.com.ar/LEYES/FERIADOS/ley\\_24445.htm](http://www.actio.com.ar/LEYES/FERIADOS/ley_24445.htm)>. Acesso em: 16 set. 2001.

\_\_\_\_\_. Ley n. 24.465, de 28 de marzo de 1995 (Nuevo regimen de contrato de trabajo). In: **Leyes del Trabajo actualizadas**. Buenos Aires, Bregna: 1996.

\_\_\_\_\_. Ley n. 24.467, de 23 de marzo de 1995 (Disposiciones para pequeñas y medianas empresas – PYMES). In: **Leyes del Trabajo actualizadas**. Buenos Aires, Bregna: 1996.

\_\_\_\_\_. **Ley n. 25.250** (Reforma laboral). Disponível em: <<http://www.actio.com.ar/LEYES/DER%20IND%20DE%20TRAB/L25250/ley25.250.htm>>. Acesso em: 02 jan. 2002.

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 1988, atualizada até a emenda constitucional n. 31, de 14 dez. 2000. 27 ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 27.048, de 12 de agosto de 1949 (Aprova o regulamento da Lei n. 605, de 1949), art. 8º. In: **CLT**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (aprova a Consolidação das Leis do Trabalho). In: **CLT**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

\_\_\_\_\_. Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949 (Repouso semanal remunerado e feriados). In: **CLT**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

\_\_\_\_\_. Lei n. 9.093, de 12 de setembro de 1995 (Feriados). In: **CLT**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

\_\_\_\_\_. Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000 (Participação nos lucros). In: **CLT**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

\_\_\_\_\_. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil de 2002). In: VENOSA, Sílvio de Salvo (Org.). **Novo Código Civil**: Texto comparado, Código Civil de 2002 e Código Civil de 1916. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei n. 5.483**, de 2001 (Altera o artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho). Disponível em: <<http://www.interlegis.gov.br/html/clt/pl.htm>>. Acesso em: 04 jan. 2002.

\_\_\_\_\_. Súmulas da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. In: **CLT**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

MERCOSUL. **Acta de la VIª Reunión del Grupo Mercado Común**. Valle de Las Leñas, 25 de junio de 1992. Disponível em:

<<http://www.mercosul.gov.br/normativas/default.asp?key=1411>>. Acesso em: 05 jan. 2002.

\_\_\_\_\_. **Cartilha do Mercosul**. Associação Brasileira de Estudos da Integração Comissão Parlamentar Conjunta do Mercosul. Seção Brasileira. Disponível em:

<<http://www.fgv.br/cpdoc/mercosul/cartilha.htm>>. Acesso em: 30 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **Protocolo de Ouro Preto**, de 17 de dezembro de 1994. Disponível em:

<<http://sicmercosul.mec.gov.br/portugues/forum/v-informacao/tradouro.shtm>>. Acesso em: 30 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **Tratado de Assunção** (Tratado para a Constituição de um mercado comum entre a República Argentina, a República Federativa do Brasil, a República do Paraguai e a República Oriental do Uruguai, de 26 de março de 1991). Disponível em:

<<http://sicmercosul.mec.gov.br/portugues/forum/v-informacao/tradassu.shtm>>. Acesso em: 30 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **Mercosul/GMC/Res. n. 115/96**: Pauta negociadora prioritária do SGT-10 (Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social). Disponível em:

<<http://www.mre.gov.br/unir/webunir/bdmsul/zlc%26ua/2gmc/2resoluc/1996/res11596.htm>>. Acesso em: 14 set. 2001.

\_\_\_\_\_. **Mercosul/SGT n. 11/Rec. n. 004/92**. Disponível em:

<<http://www.mre.gov.br/unir/webunir/bila/06/2mercosu/merco07.htm>>. Acesso em: 14 set. 2001.

OIT. **Convenções**. Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/public/spanish/docs/convdsp.htm>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

OIT. **C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria)**, 1919. Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=C1&query0=1&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)**, 1930. Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=C30&query0=30&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **C47 Convenio sobre las cuarenta horas**, 1935. Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=C47&query0=47&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva**, 1949. Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=C98&query0=98&submit=visualizar#link>>  
 . Acesso em: 13 dez. 2001.

\_\_\_\_\_. **C154 Convenio sobre la negociación colectiva**, 1981. Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=C154&query0=154&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 13 dez. 2001.

\_\_\_\_\_. **Ratificações de Convenções da OIT pela Argentina**. Disponível em:

<<http://natlex.ilo.org/Scripts/natlexcgi.exe?lang=S&doc=query&ctry=ARG&llx=any>>.  
 Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **Ratificações de Convenções da OIT pelo Brasil**. Disponível em:

<<http://natlex.ilo.org/Scripts/natlexcgi.exe?lang=S&doc=query&ctry=BRA&llx=any>>.  
 Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **Ratificações de Convenções da OIT pelo Paraguai**. Disponível em:

<<http://natlex.ilo.org/Scripts/natlexcgi.exe?lang=S&doc=query&ctry=PRY&llx=any>>.  
 Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **Ratificações de Convenções da OIT pelo Uruguai**. Disponível em:

<<http://natlex.ilo.org/Scripts/natlexcgi.exe?lang=S&doc=query&ctry=URY&llx=any>>.  
 Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **Recomendações**. Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/public/spanish/docs/recdisp.htm>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **R18 Recomendación sobre el descanso semanal (comercio)**, 1921. Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R18&query1=18&submit=visualizar#link>>  
 . Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **R47 Recomendación sobre las vacaciones pagadas**, 1936. Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R47&query1=47&submit=visualizar#link>>  
 . Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **R91 Recomendación sobre los contratos colectivos**, 1951. Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R91&query1=91&submit=visualizar#link>>  
 . Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **R98 Recomendación sobre las vacaciones pagadas**, 1954. Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R98&query1=98&submit=visualizar#link>>  
 . Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **R103 Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)**, 1957.

Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R103&query1=103&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **R116 Recomendación sobre la reducción de la duración dei trabajo**, 1962.

Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R116&query1=116&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **R163 Recomendación sobre la negociación colectiva**, 1981. Disponível em:

<<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?query=R163&query1=163&submit=visualizar#link>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

PARAGUAI. **Constitución de la República de Paraguay**, 1992. Disponível em:

<<http://georgetown.edu/pdba/constitutions/paraguay/para1992..html>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **Ley n. 08**, de 06 de junio de 1990 (por la cual se determinan los feriados de la Republica). Disponível em: <<http://www.paraguaygobierno.gov.py/>>. Acesso em: 05 nov. 2001.

\_\_\_\_\_. **Ley n. 213**, de 29 de octubre de 1993 (Código del Trabajo). Disponível em:

Disponível em: <<http://natlex.ilo.org/txt/s93pry01.htm>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Orientação jurisprudencial da Seção de dissídios individuais 1 (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho. In: **CLT**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

URUGUAI. **Constitución de la República oriental del Uruguay**. Constitución 1967 con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994 y el 8 de diciembre de 1996. Disponível em:

<<http://parlamento.gub.uy/constituciones/const997.htm>>. Acesso em: 11 jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **Ley n. 12.590**, de 23 de diciembre de 1958 (Licencias anuales). Disponível em:

<<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley12590.htm>>. Acesso em: 04 jan. 2002.

\_\_\_\_\_. **Ley n. 13.556**, de 26 de octubre de 1966 (Licencias anuales). Disponível em:

<<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley13556.htm>>. Acesso em: 03 jan. 2002.

\_\_\_\_\_. **Ley n. 15.328**, 1º de octubre de 1982 (convenios colectivos de trabajo). Disponível em:

<<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley15328.htm>>. Acesso em: 03 jan. 2002.

\_\_\_\_\_. **Ley n. 15.738**, de 13 de marzo de 1985 (Se convalidan los actos legislativos dictados por el consejo de estado desde el 19 de diciembre de 1973 hasta el 14 de febrero de 1985, excepto las declaraciones de nulidad y las derogaciones que se determinan). Disponível em: <<https://www.parlamento.gub.uy/Leyes/Ley15738.htm>>. Acesso em: 03 jan. 2002.

\_\_\_\_\_. **Ley n. 15.996**, de 17 de noviembre de 1988 (Se consideran horas extras las que excedan el límite horario aplicable a cada trabajador en las actividades y categorías laborales cuya jornada esté limitada en su duración). Disponível em: <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley15996.htm>>. Acesso em: 11 set. 2001.

\_\_\_\_\_. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy/marnorma.htm>>. Acesso em: 03 jan. 2002.

\_\_\_\_\_. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/d114.htm>>. Acesso em: 03 out. 2001.

\_\_\_\_\_. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Normativas**. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/d115.htm>>. Acesso em: 03 out. 2001.

\_\_\_\_\_. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Decreto n. 55**, 11 de febrero de 2000, sobre Descanso Intermedio. Disponível em: <[http://www.mtss.gub.uy/Decretosyleyes/dec55\\_000.htm](http://www.mtss.gub.uy/Decretosyleyes/dec55_000.htm)>. Acesso em: 03 out. 2001.

\_\_\_\_\_. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Descanso Semanal**. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/d116.htm>>. Acesso em: 03 out. 2001.

\_\_\_\_\_. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Feriados**. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/d119.htm>>. Acesso em: 03 out. 2001.

\_\_\_\_\_. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Regimen de Licencia**. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/d118.htm>>. Acesso em: 03 out. 2001.

\_\_\_\_\_. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Resolución del M.T.S.S.**, del 22 de agosto de 1985. Regimen de Licencia. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/d118.htm>>. Acesso em: 03 out. 2001.

### Fontes utilizadas para a metodologia da Dissertação

ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas). **NBR 6023** (Informação e documentação – Referências – Elaboração). Rio de Janeiro: ABNT, ago. 2000.

\_\_\_\_\_. **NBR 10520** (Informação e documentação de citações em documentos). Rio de Janeiro: ABNT, jul. 2001.

\_\_\_\_\_. **NBR 14724** (Informação e documentação – Trabalhos acadêmicos – Apresentação). Rio de Janeiro: ABNT, jul. 2001.

### Fontes Secundárias

ACCIOLY, Elizabeth. Perspectivas da Soberania e a Democracia Contemporâneas no contexto dos blocos econômicos. In: FERRARI, Regina Maria Macedo Nery (org.). **O Mercosul e as ordens jurídicas de seus Estados-Membros**. Curitiba: Juruá, 1999.

ACKERMAN, Mario E. Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados na Argentina. In: BUÉN, Nestor de (Coord.). **Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados: Perspectiva Ibero-Americana**. São Paulo: LTr, 1996.

**A GRANDE depressão de 1929**. Artigo escrito em: 04 de maio de 2000. Disponível em: <<http://historianet.zip.net/main/conteudos.asp?conteudo=31>>. Acesso em: 23 jan. 2002.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O mercosul e as relações de trabalho: relações individuais, relações coletivas e relações internacionais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

BOLETIM MERCOSUL. Declaração Sociolaboral do Mercosul. In: **Mercosul: Direitos sociais e trabalhistas**. Encarte – abr. 2000. Secretaria Nacional de Formação da CUT Brasil. Florianópolis: Escola Sul da CUT, 2000.

\_\_\_\_\_. Trabalhadores e a empresa Volkswagen celebram um contrato coletivo no Mercosul. N. 8, abril-maio/1999. Secretaria Nacional de Formação da CUT Brasil. Florianópolis: Escola Sul da CUT, 1999.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Síntese, 1999.

CANTERO, Carlos Marcial Russo. **El Mercosur ante la necesidad de organismos supranacionales**. Assunción/Paraguay: Intercontinental, 1999.

CATHARINO, José Martins. **Temas de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Edições trabalhistas, [198-?].

CCSCS – COORDENADORA DE CENTRAIS SINDICAIS DO CONE SUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul**: Quadro de comparação entre a proposta dos trabalhadores e o

texto aprovado. Disponível em:

<<http://www.sindicatomercosul.com.br/download/comparado.zip>>. Acesso em: 05 jan. 2002.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. In: CARRION, Valentin (Diretor). **Trabalho & Doutrina**. Revista Jurídica Trimestral, n. 24, de março de 2000. São Paulo: Saraiva, 2000.

DEL'OLMO, Florisbal de Souza. A aproximação das legislações: o caminho do Mercosul. In: **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, v. 20, outubro de 2001.

DIESTE, Juan F. Jornada. In: **El derecho laboral del Mercosur**. Montevideo: Fundación de Cultura universitária, Parte II, sección I, 1994.

DO FORDISMO ao pós-fordismo: uma visão da acumulação flexível. Trabalho apresentado no V Congresso Brasileiro de Geógrafos (AGB), Curitiba, 1994. Disponível em: <[http://sites.uol.com.br/chpennaforte/fordismo\\_e\\_pos-fordismo.htm](http://sites.uol.com.br/chpennaforte/fordismo_e_pos-fordismo.htm)> Acesso em: 13 nov. 2001.

FARIA, Werter R. Métodos de harmonização aplicáveis no Mercosul e a incorporação das normas correspondentes nas ordens jurídicas internas. In: BASSO, Maristela (org.). **Mercosul: seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1995.

FERREIRA, María del Carmen e OLIVERA, Julio Ramos. **Las relaciones laborales en el Mercosur**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitária, 1997.

\_\_\_\_\_. **Mercosur, enfoque laboral**. 2 ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitária, 1994.

FLORÊNCIO, Sérgio A. L. e ARAÚJO, Ernesto H. F. Antecedentes do Mercosul. In: ABREU, Sérgio e FLORÊNCIO, Lima (orgs.). **Mercosul hoje**. São Paulo: alfa-omega, 1996.

GARCIA JÚNIOR, Armando Alvares. **O direito do trabalho no Mercosul**. São Paulo: LTr, 1997.

GRAÇA. Textos sobre Saúde e Trabalho: O caso da Fábrica de Automóveis da Volvo em Uddevalla (Suécia). Disponível em: <<http://www.terravista.pt/meco/5531/textos19.html>>. Acesso em: 23 nov. 2001.

\_\_\_\_\_. Luís. Textos sobre Saúde e Trabalho: O caso da Fábrica de Automóveis da Volvo em Uddevalla (Suécia). Disponível em: <<http://www.terravista.pt/meco/5531/textos44.html>>. Acesso em: 23 nov. 2001.

GIGLIO, Wagner D. *Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados no Brasil*. In: BUÉN, Nestor (coord.). **Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados: Perspectiva Ibero-Americana**. São Paulo: LTr, 1996.

\_\_\_\_\_. **Férias e Descansos Remunerados**. São Paulo.

HABERMAS, Jürgen. **Teoría de la acción comunicativa, I: Racionalidad de la acción y racionalización social**. 2. ed. España: Taurus humanidades, 2001.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 9. ed. São Paulo: Loyola, 2000.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 21. ed. rev. Rio de Janeiro: LTC – Livros Técnicos e Científicos, 1986.

JATOBÁ, Jorge e ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **A desregulamentação do mercado e das relações de trabalho no Brasil: potencial e limitações**. [ago. de 1993]

Disponível em:

<[http://www.google.com/search?q=cache:45OBmbMgRdY:www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_312.pdf+desregulamenta%E7%E3o+das+normas&hl=pt](http://www.google.com/search?q=cache:45OBmbMgRdY:www.ipea.gov.br/pub/td/td_312.pdf+desregulamenta%E7%E3o+das+normas&hl=pt)>. Acesso em: 13 nov. 2001.

LAFER, Celso. *Dumping Social*. In: BAPTISTA, Luiz Olavo; CASELLA, Paulo Borba; HUCK, Hermes Marcelo (Orgs.). **Direito e comércio internacional**. São Paulo: LTr, 1994.

MACEDO JÚNIOR, Ronaldo Porto. *Globalização e Direito do Consumidor*. In: SUNDFELD, Carlos Ari e VIEIRA, Oscar Vilhena (Coord.). **Direito Global**. São Paulo: Max Limonad, 1999.

MAGANO, Octavio Bueno. *Princípios do Direito do Trabalho e os avanços da tecnologia*. In: SILVESTRE, Rita Maria. NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). **Os novos paradigmas do Direito do Trabalho**. (Homenagem a Valentin Carrion). São Paulo: Saraiva, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1999.

MARX, Karl. **O capital**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1969.

MERCOSUL. Disponível em: <[http://www.mercosur.org.uy/pagina\\_nueva\\_2.htm](http://www.mercosur.org.uy/pagina_nueva_2.htm)>. Acesso em: 07 ago. 2001.



MERCOSUL prepara criação de tribunal. **Valor Econômico**. Brasil, 11 dez. 2001. Retirado de: RelNet – Resenha Econômica 233 (= ?Windows-1252?Q?RelNet\_ \_Resenha\_Econ=F4mica\_233/2001?=). Disponível em: <<http://www.relnet.com.br>>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Mercosul e Direito do Trabalho. In: BASSO, Maristela (org.). **Mercosul: seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

NORRIS, Roberto. **Contratos coletivos supranacionais de trabalho e a internacionalização das relações laborais no Mercosul**. São Paulo: LTr, 1998.

OLIVEIRA, Odete Maria de. **União Européia: Processos de integração e mutação**. Curitiba: Juruá, 1999.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Convenção Coletiva de Trabalho no Direito Brasileiro: Setor privado**. São Paulo: LTr, 1996.

PABST, Haroldo. **Mercosul: Direito da Integração**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

PEREIRA, Josecleto C. de Almeida. **O Trabalho e o Equilíbrio Social: Mercosul e Sindicalismo**. Porto Alegre: Síntese, 2000.

PRESTES, Denilson e KESSLER, Mariana. A importância do desenvolvimento social e econômico no âmbito do Mercosul. In: BASSO, Maristela (org.). **Mercosul: seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1995.

RAMOS, Alexandre Luiz. Acumulação Flexível, Toyotismo e Desregulamentação do Direito do Trabalho. In: ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de; e RAMOS, Alexandre Luiz (Orgs.). **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**. Curitiba: IBEJ, 1998.

RAMOS FILHO, Wilson. Direito Pós-moderno: caos criativo e neoliberalismo. In: MARQUES NETO, Agostinho Ramalho et al. **Direito e Neoliberalismo: Elementos para uma leitura interdisciplinar**. Curitiba: EDIBEJ, 1996.

\_\_\_\_\_. **O Fim do Poder Normativo e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 1999.

RODRÍGUEZ, Américo Plá. *Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados no Uruguai*. In: BUÉN, Nestor (coord.). **Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados: Perspectiva Ibero-Americana**. São Paulo: LTr, 1996.

ROMITA, Arion Sayão. A Flexibilização e os Princípios do Direito do Trabalho. In: PINTO, José Augusto Rodrigues. **Noções atuais de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SAMTLEBEN, Jürgen e SALOMÃO FILHO, Calixto. O mercado comum Sul Americano – Uma análise jurídica do Mercosul. In: RODAS, João Grandino (Coord.). **Contratos Internacionais**. 2. ed. São Paulo: RT, 1995.

SARDEGNA, Miguel A. **Las relaciones laborales en el Mercosur**. Buenos Aires: Lar Rocca, 1995.

SEITENFUS, Ricardo. **Manual das Organizações Internacionais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

SEITENFUS, Ricardo e VENTURA, Deisy. **Introdução ao Direito Internacional Público**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

SIMIONATO, Frederico Augusto Monte. Métodos de harmonização legislativa na União Européia e no Mercosul: uma análise comparativa. In: BASSO, Maristela (Org.). **Mercosul**. Seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

**SIMÓN Bolívar**. Disponível em: <<http://www.bolivar.ula.ve>>. Acesso em: 16 mai. 2000.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do Trabalho e Globalização – particularidades nacionais. In: SUNDFELD, Carlos Ari e VIEIRA, Oscar Vilhena (Coord.). **Direito Global**. São Paulo: Max Limonad, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr, v. 2, 1991.

TRABALHO temporário – Empresas de prestação de serviços a terceiros / Empresas de trabalho temporário. In: **Suplemento de legislação, jurisprudência e doutrina**. São Paulo: Mapa Fiscal, n. 6, p. 8, de junho de 2001.

URIARTE, Oscar Erminda. **Mercosur y derecho laboral**. Montevideo: Fundación de cultura universitária, 1996.

\_\_\_\_\_. *La flexibilidad laboral*. Montevideo: **Escenario 2** – Revista de análisis político. N. 3 – Diciembre 2000. Disponível em: <<http://www.escenario2.org.uy/numero3/uriarte.html>>. Acesso em: 03 jan. 2002.

VIEIRA, Liszt. **Cidadania e globalização**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo Jurídico, fundamentos de uma nova cultura no Direito**. 2. ed. São Paulo: Alfa-ômega, 1997.

## ANEXOS

## ANEXO A – Quadro comparativo das regras dos Estados-Partes do Mercosul

## QUADRO COMPARATIVO

### JORNADA DE TRABALHO

ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAI	URUGUAI
Duração de 8h/dia ou 48h/semana (Lei 11.544/1929).	8h/dia e 44h/semana (CF, art. 7º, XIII e CLT, art. 58).	8h/dia e 48h/semana (Const., art. 91 e Lei 213/1993, art. 194).	8h/dia e 44h/semana (comércio – Dec. 14.320/1974)) e 48h/sem. (indústria – Lei 5.350/1915).
Pode prorrogar as horas pagando-se uma sobretaxa de 50%, se em dias úteis e 100% se trabalhadas após as 13h do Sábado, feriados e repousos semanais (LCT, art. 201).	Prorrogação de horas extras paga-se um adicional de 50% (CF, art. 7º, XVI). Não pode ser superior a 2h extras/dia. É vedado aos menores de 18 anos o trabalho em horas extras, mas se permite a compensação (CLT, art. 413).	As horas extras da prorrogação são pagas com 50% a mais (Lei 213/1993, art. 234). Não pode exceder a 3h extras/dia e 57h/semana (média de 1h30'/dia) (Lei 213/1993, art. 201)	A prorrogação se paga com acréscimo de 100% se for em dia útil e 150% se ocorrer em dias de descanso semanal ou em feriados (Lei 15.996/1988). Pode trabalhar até 8h extras/semana e até 4h extras/dia (média de 1h20'/dia).
É possível compensar as horas durante a semana desde que não exceda a 1h/dia, independente de negociação coletiva.	É possível compensar as horas desde que previsto em negociação coletiva, não podendo exceder 2h/dia, sem direito a acréscimo salarial (CLT, art. 59, § 2º e CF, art. 7º, XIII).	Por acordo entre as partes, pode-se distribuir as 48h durante a semana ampliando-se a jornada, sem constituir-se horas extras, para permitir o descanso a partir do meio dia de sábado (Lei 213/1993, art. 215).	Pode compensar na semana, ou em virtude de lei, costume ou convenções entre as organizações patronais e profissionais ou então representantes deste, desde que não exceda a 1h/dia. Na indústria pode laborar 9h/dia para trabalhar no sáb. até às 12h30', ou então, de seg. a sexta trabalhar 9h36'/dia para não trabalhar no sábado.
Na atividade insalubre a jornada não pode exceder 6h/dia e 36h/semana. É proibido para menores de idade e	Em atividades insalubres e perigosas se acresce uma sobretaxa ao salário, mas não altera a jornada de trabalho.	Na atividade insalubre a jornada não pode exceder 6h/dia e 36h/semana. Proibida para mulheres e menores	Na atividade insalubre a jornada não pode exceder 6h/dia e 36h/semana. Proibida para menores e mulheres.

mulheres laborar em atividades insalubres. Se houver jornada em condições salubres e insalubres, se a parte desta for superior a 3h, se considera toda ela insalubre. Se não, cada hora insalubre se considera de 1h33' (Dec. 16.115/1933, art. 8º).	Insalubridade (40%, 20% e 10% sobre o salário mínimo, dependendo se se enquadrar em grau máximo, médio e mínimo, respectivamente) e Periculosidade (30% sobre o salário efetivo) (CLT, art. 192-193). Proíbe-se apenas aos menores.	(Lei 213/1993, art. 198).	
Considera-se horário noturno entre as 21h de um dia às 6h do dia seguinte. Pode-se trabalhar, no máximo, 7h em horário noturno (LCT, art. 200). Quando se alternem horas diurnas e noturnas se reduzirá 8' para cada hora noturna.	O horário noturno para o trabalhador urbano compreende entre as 22h às 5h, recebendo um adicional de 20% sobre o salário diurno, e o horário é reduzido, a hora corresponde a 52'30". Máximo de 7h.	Horário noturno entre as 20h às 6h, máximo de 7h/jornada e 42h/semana (Lei 213/1993, art. 195). Recebe um adicional de 30% sobre o salário. Se houver trabalho em hora extra noturna deve receber 100% sobre o salário do horário noturno (Lei 213/1993, art. 234).	Não tem regulação de caráter geral.

## DESCANSO INTRAJORNADA

ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAI	URUGUAI
Para mulheres e menores de idade deve haver um intervalo de 2h ao meio dia. Mas se trazer prejuízos se autoriza horários contínuos sem descanso ou reduzido, que não se computam na jornada. Para os demais conforme o acordado. (Lei 11544/1929, art. 6º, b e LCT, art. 174)	Para jornada de 4 a 6 horas intervalo de 15'; e para jornada acima de 6h, descanso de 1h a 2h. Não se computa na jornada. Se houver trabalho no intervalo acresce 50% sobre a remuneração. (CLT, art. 71)	Não poderá ser inferior a 30', não computados na jornada de trabalho.	Para a indústria, conforme a profissão, o Poder Executivo regulará (Lei 5.350/1915). Porém, o Dec. 55/2000, art. 2º, define que o descanso será de 2h, na jornada descontínua, após 5h de trabalho. Para o comércio existem duas formas: Contínuo, descanso de 30' após 4h de trabalho, computados na jornada; e Descontínuo: 2h30' de descanso não computados, após 4h de trabalho (Dec.-lei n.14.320/1974) . Pode-se reduzir em até 1h (Dec. 55/2000).

## DESCANSO ENTREJORNADA

ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAI	URUGUAI
Descanso de 12h entre uma jornada e outra (LCT, art. 197).	Descanso de, no mínimo, 11h consecutivas (CLT, art. 66).	Descanso de 10h (Lei 213/1993, art. 212).	Não há previsão legal.

## REPOUSO SEMANAL E FERIADO

ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAI	URUGUAI
Descanso de 36h consecutivas, a partir das 13h do sábado (LCT, art. 204).	Descanso de 24h consecutivas, de preferência aos domingos.	Descanso de 24h consecutivas.	Descanso de 24h consecutivas para a indústria e de 36h para o comércio.
Se um feriado coincidir com o domingo, a remuneração corresponderá a cada um, cumulativamente. Se houver trabalho nestes dias deve-se conceder folga compensatória e acrescido de 100% (LCT, arts. 204 e 207).	Se houver trabalho em dia de feriado o empregador pagará em dobro ou concederá outro dia para folga (Lei 605/49, art. 9º). Caso haja trabalho em domingo, além do pagamento em dobro ou da compensação, tem direito a remuneração do repouso semanal.	Quando houver trabalho em dias de repouso, o trabalhador receber o salário com uma taxa de 100% sobre o salário hora de dia útil (Lei 213/1993, art. 234). poderá optar entre cobrar em dobro ou obter uma folga compensatória.	Quando houver trabalho em dias de repouso, o trabalhador poderá optar entre cobrar em dobro ou obter uma folga compensatória. Para o mensalista o descanso é remunerado, porém, o diarista só recebe pelos dias que trabalha e pelos feriados.
Há diferença entre feriado e dia não laborável. Neste último, a opção pelo descanso ou pelo trabalho será do empregador (LCT, art. 167). Para Ter direito devem Ter trabalho 48h ou 6 jornadas dentro de 10 dias úteis antes ao feriado e continuaram trabalhando em qualquer dos 5 dias úteis subsequentes (LCT, art. 168).	Nas atividades que prevêem trabalho aos domingos se estabelece escala de revezamento, para que o repouso recaia no Domingo, de 7 em 7 semanas (Dec. 509/1967) e de 4 em 4 semanas para o comércio varejista (Lei 10.101/2000, art. 6º). Para se ter direito a remuneração do repouso deve ser assíduo e pontual ao trabalho durante a semana (Lei 605/49, art. 6º).		Na indústria existe 2 regimes de descanso: Semanal: 1 dia depois de 6 trabalhados; e Rotativo: 1 dia depois de 5 de trabalho, cfe. turno rotativo, de 24h. Muda a cada semana.



## FÉRIAS

ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAI	URUGUAI
Leva em consideração o ano civil e a antigüidade no estabelecimento para se determinar quantos dias o empregado terá de férias.	Terá direito a férias a cada período em que completa 12 meses de trabalho. A quantidade de dias de férias depende das faltas injustificadas durante o período aquisitivo.	Terá direito a férias após cada ano de contrato de trabalho, de acordo com a antigüidade no serviço.	Leva em consideração o ano civil, todavia, se em 31 dez. não computar um ano, será outorgada férias proporcionais.
Para adquirir o direito a férias deverá ter prestado um período mínimo de metade dos dias úteis no ano calendário, para ter direito a férias (LCT, art. 151). Caso não tenha o tempo acima, deve receber férias proporcionais correspondente a um dia de descanso para cada 20 dias de trabalho efetivo (LCT, art. 153).	O empregador tem 12 meses após a aquisição do direito às férias para concedê-las, chamado período concessivo. Se concedido após esse período deve-se remunerar em dobro (CLT, art. 137).	Deve ser concedidas dentro dos 6 meses seguintes ao período aquisitivo. Após paga-se em dobro. A pedido do trabalhador, as férias poderão acumular-se por 2 anos, sempre que não prejudique os interesses da empresa (art. 224).	Deve-se conceder no ano seguinte, sob pena de incidir em sanção administrativa. É proibido prestar serviço retribuído no curso das férias, sob pena de privação da remuneração a que faz jus.
14 dias corridos, se tiver até 5 ano de trabalho em 31 dez. 21 dias, se contar entre 5 e 10 anos; 28 dias, se contar entre 10 e 20 anos. 35 dias, se mais de 20 anos. (LCT, art. 150)	30 dias de férias se teve até 5 faltas não justificadas. 24 dias, de 6 a 14 faltas. 18 dias, se de 15 a 23 faltas. 12 dias, se de 24 a 32 faltas. Caso tenha mais de 32 faltas não terá direito a férias. (CLT, art. 130)	12 dias de férias, se tiver até 5 anos de trabalho. 18 dias, se contar de 5 a 10 anos. 30 dias, se tiver mais de 10 anos na empresa. (Lei 213/1993, art. 218).	20 dias úteis de férias, no mínimo, de férias remuneradas, não se computa os feriados e domingos. A cada 4 anos de antigüidade, acresce-se 1 dia a mais, desde que tenha mais de 5 anos de serviço. Se paga um plus sobre a remuneração (Lei 12.590/1958).
O gozo das férias deve ser entre 1º out. e 30 de abr. do ano seguinte e, no mínimo, a cada 3 períodos deve corresponder com o verão. A comunicação é de 45	Por ocasião das férias o empregado recebe um plus sobre a remuneração de 1/3 (CF, art. 7º, XVII). O trabalhador pode requerer a conversão de 1/3 do período das férias em abono	Para ter direito a férias proporcionais deve ter trabalhado durante 180 dias no ano ou recebido 180 salários/obra. Deve ser comunicada com 15 dias de antecedência	Se o empregador conceder férias coletivas, e o empregado não completou o tempo de trabalho para adquirir o direito, e fecha-se o estabelecimento, não

<p>dias antes do gozo. (LCT, art. 154). Pode-se adiar 1/3 do período das férias, para acumular-se com a seguinte (art. 164).</p>	<p>pecuniário (CLT, art. 143). Deve ser comunicada com 30 dias de antecedência (CLT, art. 135). Pode ser parcelada em 2 períodos, de no mínimo, 10 dias cada.</p>		<p>oferecendo ocupação, não pode exigir seu salário. O convênio coletivo pode autorizar a divisão das férias em dois períodos, de no mínimo, 10 dias cada (Lei 12.590/1958). Deve ser comunicada com não menos de 5 dias de antecedência.</p>
<p>Deve ter início em dia útil, pagamento no início do gozo. Não são compensáveis em dinheiro, exceto pela extinção do contrato de trabalho.</p>	<p>Deve ter início em dia útil, pagamento 2 dias antes do gozo. Não são compensáveis em dinheiro, exceto pela extinção do contrato de trabalho.</p>	<p>Deve ter início em dia útil, pagamento antes do gozo. Não são compensáveis em dinheiro, exceto pela extinção do contrato de trabalho.</p>	<p>Deve ter início em dia útil, pagamento antes do gozo, com exceção dos mensalistas. Não são compensáveis em dinheiro, exceto pela extinção do contrato de trabalho.</p>

## NEGOCIAÇÃO COLETIVA

<b>ARGENTINA</b>	<b>BRASIL</b>	<b>PARAGUAI</b>	<b>URUGUAI</b>
<p>O convênio é realizado entre um empregador ou um grupo de empregadores ou uma associação de empregadores e uma associação sindical dos trabalhadores com personalidade gremial. Esta é reconhecida pela outorga do Ministério do Trabalho ao grêmio mais representativo, que irá representar nas negociações coletivas. (Lei 14.250/1988)</p>	<p>A negociação coletiva é o meio que vai conduzir à norma coletiva, podendo resultar no acordo ou na convenção coletiva. Aquele (nível de empresa) é o acordo entre um ou mais empregadores e um ou mais sindicatos dos trabalhadores; já convenção (nível de categoria) é o acordo realizado entre um ou mais sindicatos dos empregadores e um ou mais sindicatos profissionais (CLT, art. 611 e § 1º).</p>	<p>É o acordo realizado entre um empregador, um grupo de empregadores ou organizações de empregadores, de um lado, e por outro, Sindicato dos trabalhadores, e em ausência da organização sindical, representantes devidamente eleitos e autorizados pelos trabalhadores (Lei 213/1993, art. 326).</p>	<p>É realizada entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores e uma ou várias organizações de trabalhadores.</p>

<p>É possível solicitar níveis menores de convenção coletiva, para que atinja a necessidade existente em determinado momento histórico. Assim, se modifica o nível a pedido individual de qualquer das partes, solicitada dentro de 30 dias antes do final do convênio (Dec. 199/1988). Os convênios podem ser: intersetorial, profissional, de atividade, de empresa ou grupo de empresas. De abrangência nacional, regional ou outro âmbito territorial (Lei 14.250, art. 21).</p>	<p>Quando malograda a negociação é prevista a instauração de dissídio coletivo, caso em que o Poder Judiciário definirá as regras debatidas na negociação coletiva (CLT, art. 616, § 2º).</p> <p>A convenção coletiva obriga mesmo as empresas não filiadas. Os acordos e convenções tem efeito <i>erga omnes</i>, ou seja, para associados ou não.</p>	<p>Quando as duas terceiras partes (sindicatos) realizam o contrato coletivo será elevado a contrato-lei, em substituição à lei existente, depois de dar oportunidade às partes apresentarem observações, o qual se regerá por tempo indeterminado, apesar de revisável a cada dois anos (art. 344). Para as empresas que tenham 20 ou mais trabalhadores há obrigação de celebrar contrato coletivo (Lei 213/1993, art. 334). A convenção coletiva fixará seu prazo de vigência, mas é revisável a cada 2 anos (Lei 213, art. 333).</p>	<p>Em razão da suspensão das atividades sindicais, por ocasião do governo ditatorial, apesar de existir lei que determine seja realizada as convenções por intermédio da organização dos trabalhadores, as convenções quanto às férias são celebradas pela maioria dos trabalhadores (metade mais um), ou seja, costumam vir com assinatura individual dos trabalhadores e é reconhecida e aceita pelo Ministério do Trabalho, pois reflete a concordância dos trabalhadores (Dec.994/1973).</p>
<p>A lei não estabelece prazo de vigência, mas terminado o prazo de vigência estabelecido no convênio, serão mantidas as condições até que outro seja subscrito, salvo previsão em contrário.</p>	<p>Prazo máximo de vigência é de dois anos.</p> <p>Quando não existir novo convênio, para os que já estavam sob a vigência do anterior, se estende as suas garantias, já para os novos contratos, não se estende.</p>	<p>O contrato coletivo pode ser extinto por mútuo consentimento entre as partes, caso fortuito ou força maior. Quando não tiver prazo, por notificação escrita, com 30 dias de antecedência (Lei 213, art. 341 e 343).</p>	<p>As partes signatárias poderão eleger o nível de negociação: de atividade; de setores ou ramos de atividade; de profissão; e de empresa (Lei 14.250).</p>
<p>É possível a redução da jornada por disposição nacional regulamentar, convenções coletivas de trabalho, ou ainda, nos contratos individuais (LCT, art. 198).</p>	<p>É possível a negociação <i>in pejus</i>, pois a Constituição Federal permite redução salarial, alteração da jornada de trabalho e compensação de horas, desde que estabelecidas pela negociação coletiva (CF, art. 7º, VI, XIII,</p>	<p>Não permite negociação <i>in pejus</i> quanto à lei, apenas com relação a convênio anterior (Lei 213/1993, art. 329). Vale a norma mais favorável.</p>	<p>É possível negociação <i>in pejus</i> apenas quanto a convênio coletivo anterior, não quanto à lei. É possível redução da jornada por lei, convenção ou acordo individual, registrado e reconhecido pelas comissões paritárias.</p>

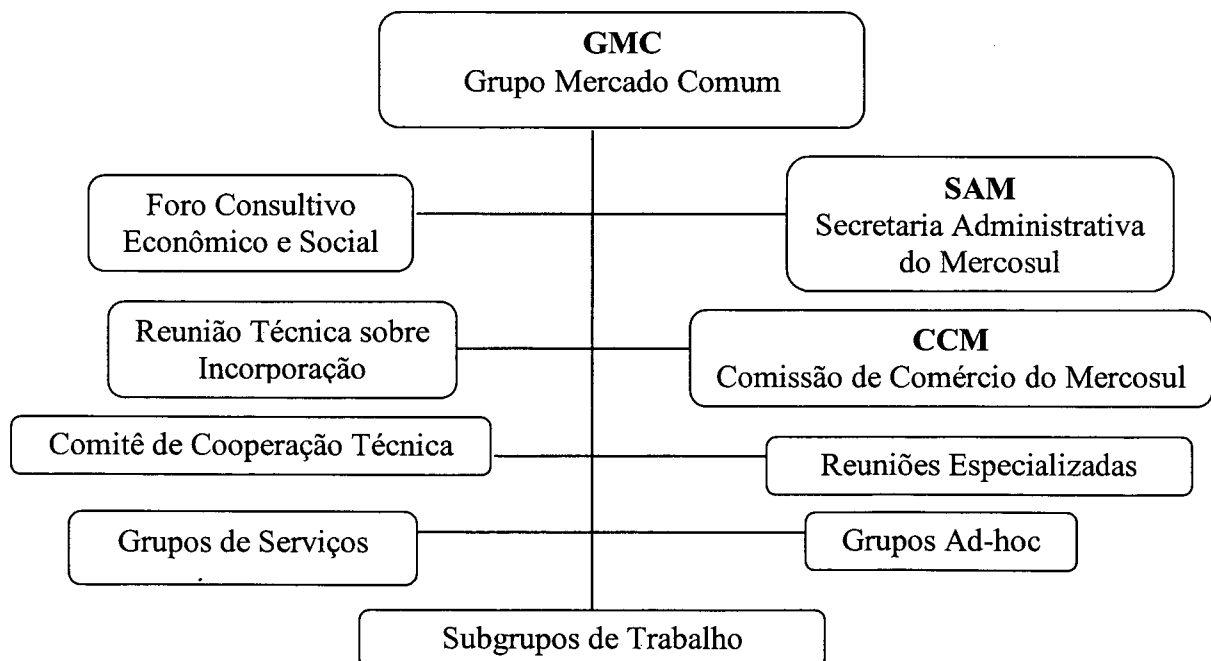
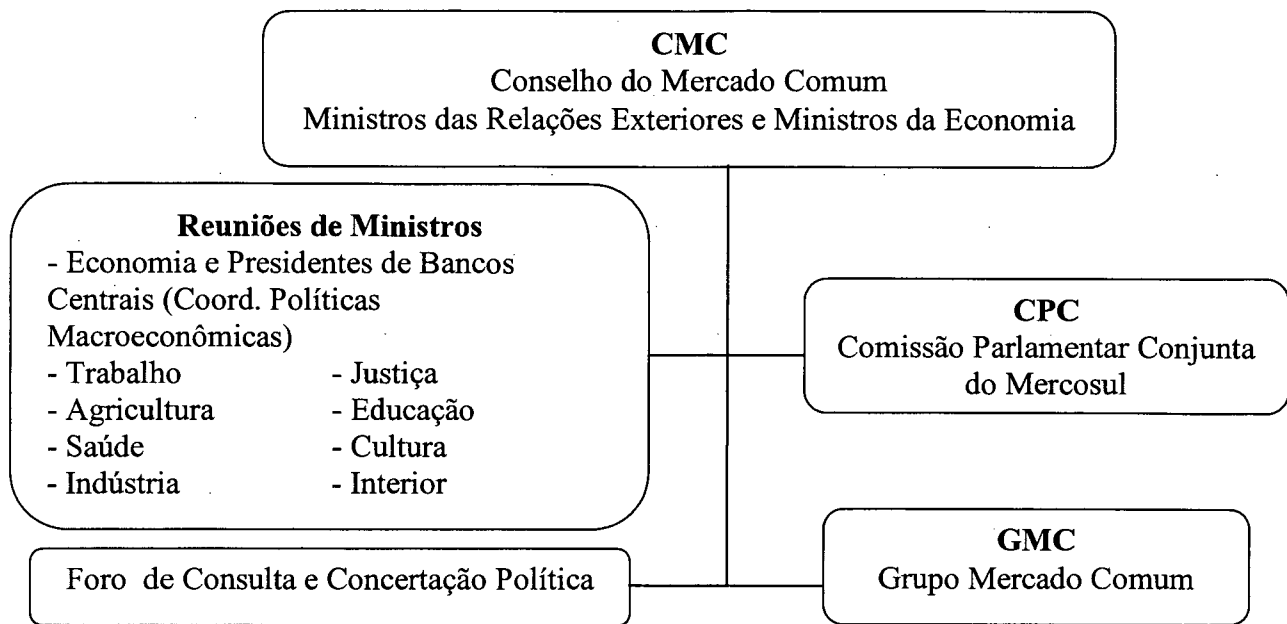
	XIV e XXVI).		
Os convênios devem ser homologados pela autoridade administrativa.	Deve-se depositar uma cópia, para fins de registro e arquivo, perante a autoridade administrativa, dentro de 8 dias da assinatura da Convenção ou do Acordo, os quais entrarão em vigor após 3 dias do referido depósito.	Os convênios devem ser homologados pela autoridade administrativa.	Os convênios devem ser registrados perante a autoridade administrativa.

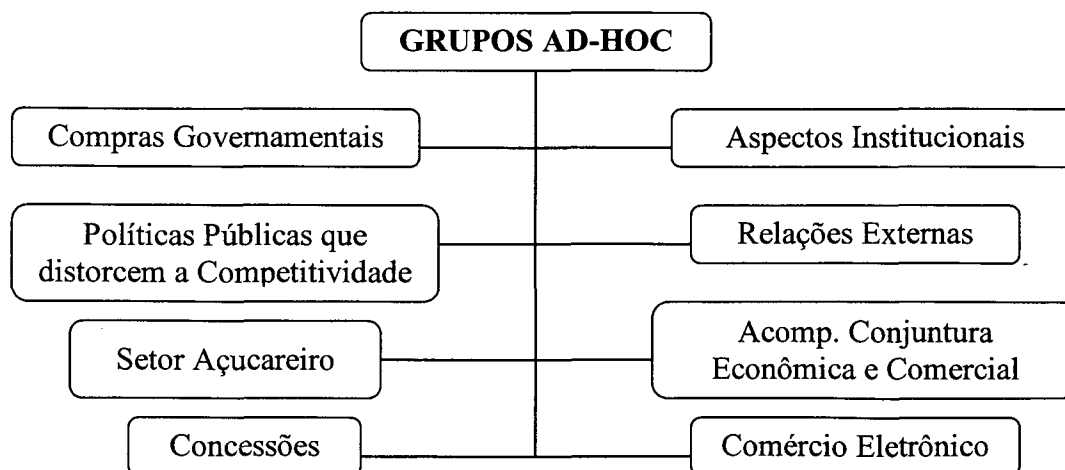
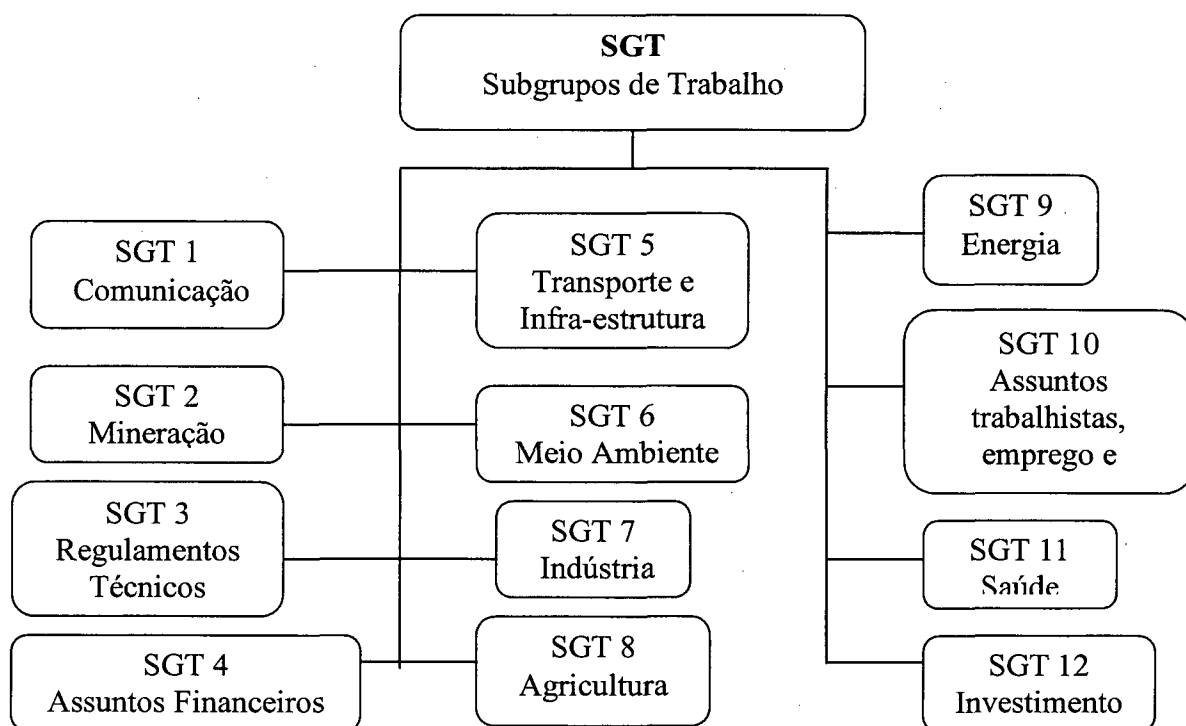
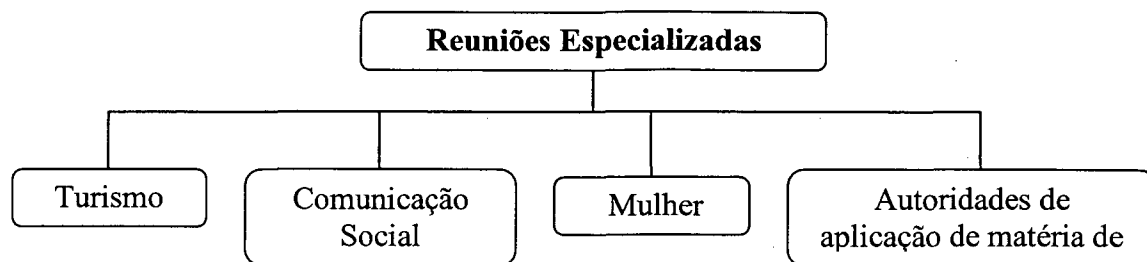
## PRESCRIÇÃO

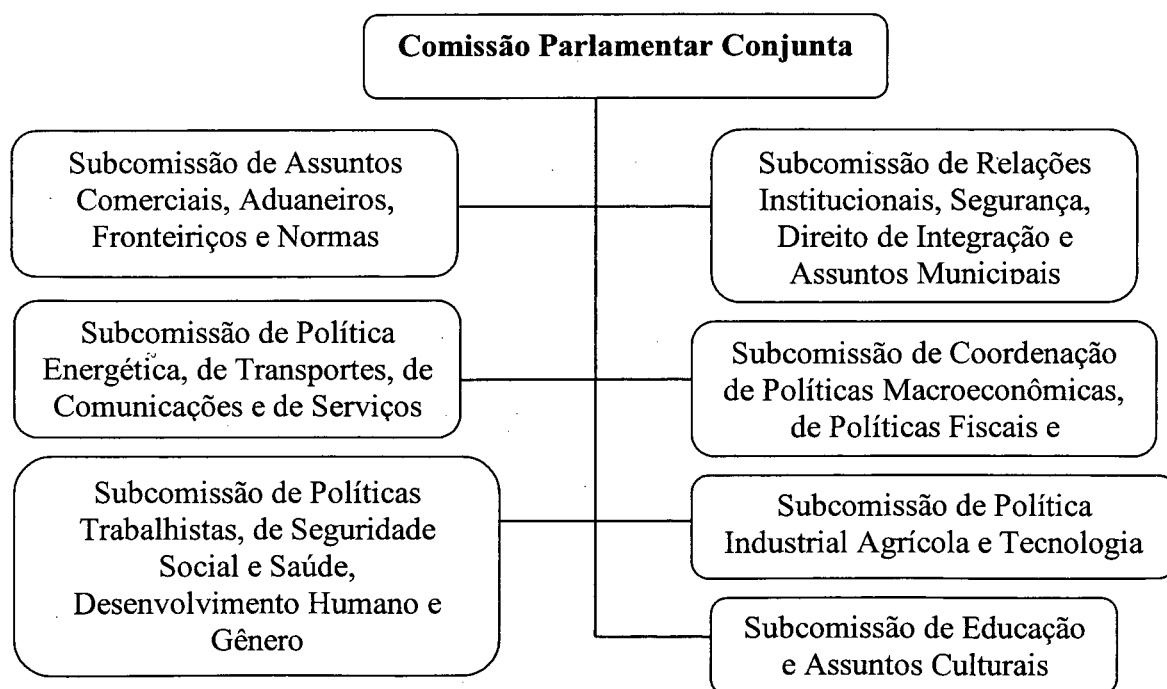
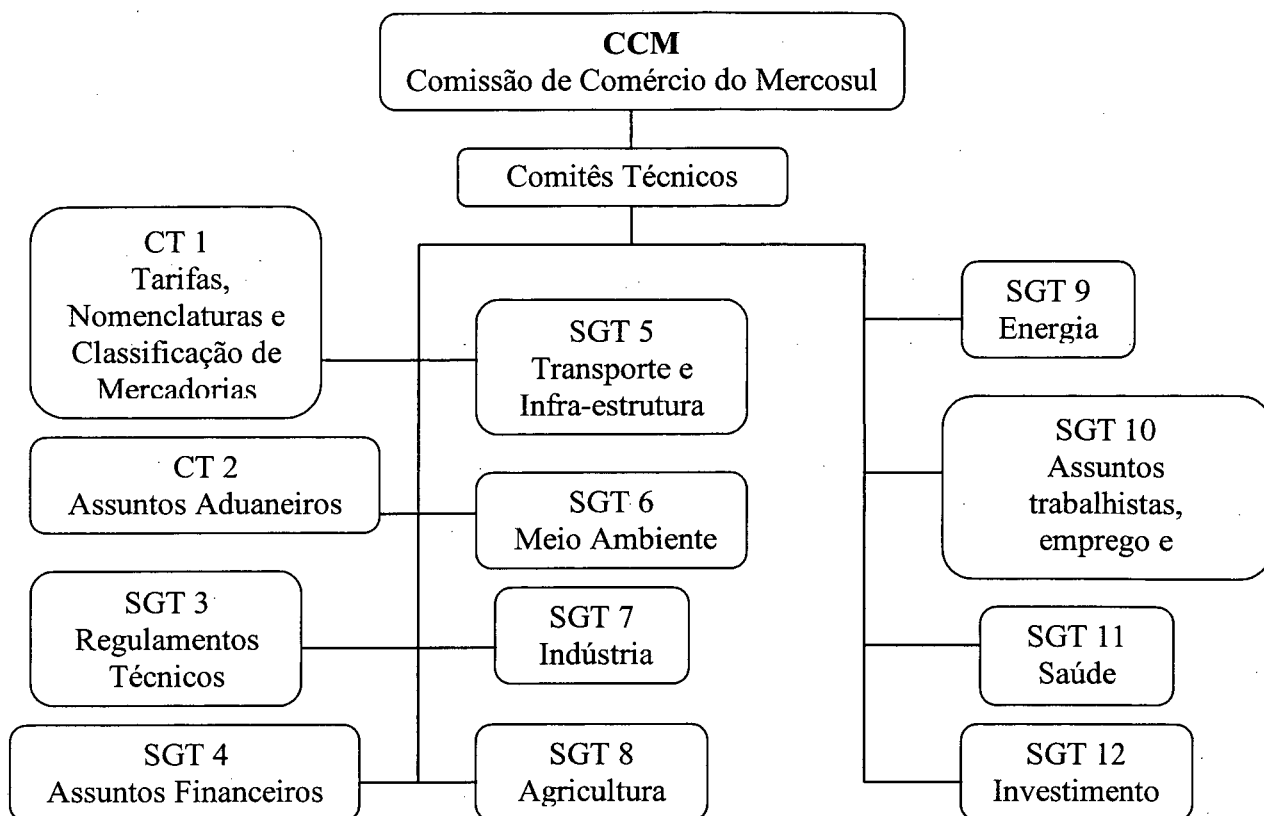
<b>ARGENTINA</b>	<b>BRASIL</b>	<b>PARAGUAI</b>	<b>URUGUAI</b>
Prescreve em 2 anos as ações relativas a créditos provenientes das relações individuais de trabalho e, em geral, de disposições de convênios coletivos, laudos com eficácia de convênios e disposições legais ou regulamentares do direito do trabalho. (LCT, art. 256).	Prescreve em 5 anos ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho. (CF, art. 7º, XXIX).	As ações acordadas pelo Código ou derivadas do contrato individual ou coletivo de condições de trabalho, prescrevem no ano de terem elas nascido (Lei 213/1993, art. 399).	Prazo prescricional de 2 anos a partir da cessação da relação de trabalho, com o limite de 10 anos, para que o empregado reclame seu direito (Lei 15.837).

## **ANEXO B – Organograma do Mercosul**

## ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO MERCOSUL









## **ANEXO C – Constituição e Leis da Argentina**

# CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA

## PRIMERA PARTE

### Capítulo Primero

#### Declaraciones, Derechos y Garantías.

**Artículo 14-** Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: De trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

**Artículo 14 bis-** El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

**Artículo 15-** En la Nación Argentina no hay esclavos: Los pocos que hoy existen quedan libres desde la jura de esta Constitución; y una ley especial reglará las indemnizaciones a que dé lugar esta declaración. Todo contrato de compra y venta de personas es un crimen de que serán responsables los que lo celebren, y el escribano o funcionario que lo autorice. Y los esclavos que de cualquier modo se introduzcan quedan libres por el solo hecho de pisar el territorio de la República.

### Capítulo Cuarto

#### Atribuciones del Congreso

**Artículo 75-** Corresponde al Congreso:

[...]

12. Dictar los Códigos Civil, Comercial, Penal, de Minería, y del Trabajo y Seguridad Social, en cuerpos unificados o separados, sin que tales códigos alteren las jurisdicciones locales, correspondiendo su aplicación a los tribunales federales o provinciales, según que las cosas o las personas cayeren bajo sus respectivas jurisdicciones; y especialmente leyes generales para toda la Nación sobre naturalización y nacionalidad, con sujeción al principio de nacionalidad natural y por opción en beneficio de la Argentina; así como sobre bancarrotas, sobre falsificación de la moneda corriente y documentos públicos del estado, y las que requiera el establecimiento del juicio por jurados.

## LEY DE CONTRATO DE TRABAJO – LEY N. 20.744, DE 27/09/1974

TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/76

BOLETIN OFICIAL, 21 de Mayo de 1976

## TITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 4** (Concepto de trabajo). Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí.

Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

**ARTÍCULO 7** (Condiciones menos favorables - Nulidad). Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley.

**ARTÍCULO 8** (Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo). Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

**ARTÍCULO 9** (El principio de la norma más favorable para el trabajador). En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

## **TÍTULO II**

### **DEL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL**

#### **Capítulo I**

##### **Del contrato y la relación de trabajo**

**ARTÍCULO 21** (Contrato de trabajo). Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

**ARTÍCULO 22** (Relación de trabajo). Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

**ARTÍCULO 23** (Presunción de la existencia del contrato de trabajo). El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

#### **Capítulo II**

##### **De los sujetos del contrato de trabajo**

**ARTÍCULO 25** (Trabajador). Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

**ARTÍCULO 26** (Empleador). Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

#### **Capítulo III**

##### **De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo**

**ARTÍCULO 32** (Capacidad). Los menores desde los dieciocho (18) años y la mujer casada, sin autorización del marido, pueden celebrar contrato de trabajo.

Los mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18), que con conocimiento de sus padres o tutores vivan independientemente de ellos, gozan de aquella misma capacidad.

Los menores a que se refiere el párrafo anterior que ejercieren cualquier tipo de actividad en relación de dependencia, se presumen suficientemente autorizados por sus padres o representantes legales, para todos los actos concernientes al mismo.

#### **Capítulo IV**

##### **Del objeto del contrato de trabajo**

**ARTÍCULO 37** (Principio general). El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la

categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

## **TITULO V DE LAS VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS**

### **Capítulo I Régimen General**

**ARTÍCULO 150** (Licencia ordinaria). El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
  - b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
  - c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
  - d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.
- Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

**ARTÍCULO 151** (Requisitos para su goce - Comienzo de la licencia). El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado. Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

**ARTÍCULO 152** (Tiempo trabajado - Su cómputo). Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

**ARTÍCULO 153** (Falta de tiempo mínimo - Licencia proporcional). Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior.

En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 218 y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque. *(texto según ley 21.297)*

**ARTÍCULO 154** (Época de otorgamiento - Comunicación). El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos. *(texto según ley 21.297)*

**ARTÍCULO 155** (Retribución). El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes.

c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.

d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias. La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

**ARTÍCULO 156** (Indemnización). Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada. Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo. *(texto según ley 21.297)*

**ARTÍCULO 157** (Omisión del otorgamiento). Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo. *(texto según ley 21.297)*

### **Capítulo III**

#### **Disposiciones comunes**

**ARTÍCULO 162** (Compensación en dinero - Prohibición). Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 156 de esta ley.

**ARTÍCULO 163** (Trabajadores de temporada). Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 153 de esta ley.

**ARTÍCULO 164** (Acumulación). Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera partes de un periodo inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes.

El empleador, a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso b), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deberán otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento. *(texto según ley 21.297).*

### **TITULO VI**

#### **DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORALES**

**ARTÍCULO 165.** Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal que los regule. *(texto según ley 21.297)*

**ARTÍCULO 166** (Aplicación de las normas sobre descanso semanal - Salario - Suplementación). En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical. En dichos días los

trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aún cuando coincidan con domingo.

En caso que presten servicios en tales días, cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual. (*texto según ley 21.297*)

**ARTÍCULO 167** (Días no laborables - Opción). En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, salvo en bancos, seguros y actividades afines, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días, los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple.

En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador.

## **TÍTULO VII**

### **TRABAJO DE MUJERES**

#### **Capítulo I**

##### **Disposiciones Generales**

**ARTÍCULO 172** (Capacidad - Prohibición de trato discriminatorio). La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

**ARTÍCULO 174** (Descanso al mediodía). Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

**ARTÍCULO 176** (Tareas penosas, peligrosas o insalubres -Prohibición). Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195.

**ARTÍCULO 189** (Menores de catorce años - Prohibición de su empleo). Queda prohibido a los empleadores ocupar menores de catorce (14) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

Esa prohibición no alcanzará, cuando medie autorización del ministerio pupilar, a aquellos menores ocupados en las empresas en que sólo trabajen los miembros de la misma familia y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas.

Tampoco podrá ocuparse a menores de edad superior a la indicada que, comprendidos en la edad escolar, no hayan completado su instrucción obligatoria, salvo autorización expresa extendida por el ministerio pupilar, cuando el trabajo del menor fuese considerado indispensable para la subsistencia del mismo o de sus familiares directos, siempre que se llene en forma satisfactoria el mínimo de instrucción escolar exigida.

**ARTÍCULO 190** (Jornada de trabajo - Trabajo nocturno). No podrá ocuparse menores de catorce (14) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborables. La jornada de los menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de menores, estará regido por este título y lo dispuesto en el artículo 173, última parte, de esta ley, pero sólo para los menores varones de más de dieciséis (16) años.

**ARTÍCULO 191** (Descanso al mediodía - Trabajo a domicilio - Tareas penosas, peligrosas o insalubres - Remisión). Con relación a los menores de dieciocho (18) años de uno u otro sexo, que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, regirá lo dispuesto en los artículos 174, 175 y 176 de esta ley:

**ARTÍCULO 194** (Vacaciones). Los menores de uno u otro sexo gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el título V de esta ley.

**TITULO IX**  
**DE LA DURACION DEL TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL**  
**Capítulo I**

**Jornada de trabajo**

**ARTÍCULO 196** (Determinación). La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se registrará por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren. *(texto según ley 21.297)*

**ARTÍCULO 197** (Concepto - Distribución del tiempo de trabajo - Limitaciones). Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas. *(texto según ley 21.297)*

**ARTÍCULO 198** (Jornada reducida). La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad. *(texto según ley 24.013)*

**ARTÍCULO 199** (Limite máximo: Excepciones). El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación.

**ARTÍCULO 200** (Trabajo nocturno e insalubre). La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente. Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201. En caso de que la autoridad de aplicación constatare el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine. Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Capital Federal. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas.

Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas. *(texto según ley 21.297)*

**ARTÍCULO 201** (Horas Suplementarias). El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

**ARTÍCULO 202** (Jornada. Trabajo por equipos). En el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla. El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos. *(texto según ley 21.297)*

**ARTÍCULO 203** (Obligación de prestar servicios en horas suplementarias). El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma. *(texto según ley 21.297)*

## **Capítulo II**

### **Del descanso semanal**

**ARTÍCULO 204** (Prohibición de trabajar). Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales. *(texto según ley 21.297)*

**ARTÍCULO 205** (Salarios). La prohibición de trabajo establecida en el artículo 204 no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo. *(texto según ley 21.297)*

[...]

## **LEY N. 11.544 – JORNADA DE TRABAJO**

*Sancionada: 29/08/1929*

*Promulgada: 12/09/1929*

**Artículo 1º** - La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas aunque no persigan fines de lucro.

No están comprendidos en las disposiciones de esta ley, los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.

La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias ó 48 semanales para las explotaciones señaladas.

**Art. 2º** - La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las veintiuna y las seis horas. Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de 6 horas diarias ó 36 semanales.

El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de seis horas.

[...]

## **DECRETO N. 16.115/33 – REGLAMENTACIÓN DE LA LEY N. 11.544**

**Artículo 1º** - La duración del trabajo en las explotaciones públicas y privadas que regula la ley 11.544, podrá realizarse de acuerdo con lo que dispongan los reglamentos especiales a que se refiere el artículo 5º de este decreto, con arreglo a cualquiera de los modos siguientes:



a) Limitación del trabajo a razón de ocho horas por día laborable de la semana, a condición de que las tareas del sábado terminen a las trece horas, salvo los casos exceptuados por los decretos reglamentarios de la ley 11640.

b) Distribución desigual, entre los días laborables de las cuarenta y ocho horas de trabajo de la semana, cuando la duración del trabajo de uno o varios días sea inferior a ocho horas. El exceso de tiempo previsto en el presente párrafo, no podrá ser superior a una hora diaria y las tareas del sábado deberán terminarse a las trece horas, salvo los casos exceptuados por los decretos reglamentarios de la ley 11640.

c) En los casos de trabajo continuo efectuado por equipos se estará a lo que dispone el artículo siguiente.

d) En los trabajos que por su naturaleza sean necesariamente intermitentes, permitiendo una permanencia mayor en los locales que equivalga a un trabajo real de 8 horas ó 48 semanales, en la forma que asegura la ley 11544 y este decreto para los demás trabajos, particularmente en el último párrafo del artículo 12.

Salvo lo que dispongan los decretos especiales en materia de trabajo de temporada, o en los que por su naturaleza sean intermitentes, se considerará trabajo real o efectivo el tiempo durante el cual los empleados u obreros de las empresas deban estar presentes en sus puestos respectivos para ejecutar las órdenes de sus superiores o encargados inmediatos. No se computará en el trabajo el tiempo del traslado del domicilio de los empleados u obreros hasta el lugar en que esas órdenes fueran impartidas, ni los descansos normales intercalados y las interrupciones apreciables en el trabajo, durante las cuales no se les exija ninguna prestación y puedan disponer de su tiempo.

**Art. 8º** - La jornada de seis horas diarias ó 36 semanales sólo tendrá aplicación cuando el obrero o empleado trabaje toda o la mayor parte de esa jornada en los lugares que se consideren insalubres, bien por las condiciones del local de trabajo o por las modalidades o naturaleza del trabajo que se ejecuta. Si se alterna el trabajo insalubre con trabajo salubre, cada hora trabajada en los primeros se considerará como una hora y treinta y tres minutos; en tal caso, el personal no deberá permanecer trabajando en lugares insalubres más de tres horas, pudiendo extenderse la jornada normal hasta completar el límite máximo de ocho horas diarias.

La distribución desigual de las 36 horas semanales se efectuará de manera que la jornada diaria no exceda de siete horas y que no se prolongue más allá de las 13 horas del sábado, salvo los casos exceptuados por los reglamentos de la ley 11640 y en la forma que establecen los artículos 1º y transitorio de este decreto. Esta facultad podrán utilizarla los patrones cuando habiéndose prolongado la jornada de 8 horas, aquellos trabajos sujetos a la de 6 estén de tal modo correlacionados que la interrupción de la jornada trajese aparejado grave perjuicio a la industria, el cual deberá ser juzgado por la Autoridad de Aplicación al hacerse los reglamentos especiales.

Los reglamentos especiales a que se refiere el artículo 5º de este decreto, determinarán los lugares y clase de trabajo comprendidos en la denominación de insalubres, así como las condiciones necesarias para que determinados locales o trabajos puedan ser declarados salubres por perfeccionamiento técnico o de método. Mientras no sean dictados tales reglamentos se estará a lo que dispone el artículo 23 de este decreto.

**Art. 9º** - La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas, entendiéndose como tal la que se realice habitual e íntegramente entre las 21 y las 6 horas.

Cuando la jornada de trabajo se prolongue más allá de las 21 horas o se inicie antes de las 6 horas o, de cualquier otra manera, se alternen horas diurnas de trabajo con horas nocturnas, cada una de las horas trabajadas comprendidas entre las 21 y las 6, valdrá a los efectos de completar la jornada de 8 horas, como una hora y ocho minutos.

Cuando el trabajo se realice por equipos, el personal podrá efectuar jornadas de 8 horas desde las 21 a las 6, pero en compensación por cada siete días de trabajo nocturno, tendrá descanso equivalente a una jornada de trabajo.

Este descanso podrá suspenderse por el Poder Ejecutivo previa consulta a las entidades patronales y obreras cuando comprueben que el estado económico del país y de las empresas no les permite tener el turno de relevantes. También podrá suspenderse cuando haya escasez de personal especializado para el turno de relevantes que trabaje 8 horas, en cuyo caso, el trabajo efectuado en horas nocturnas se computará a efectos del pago como una hora ocho minutos por cada hora trabajada.

Este artículo se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes 11317 y 11338.

**Art. 20** - En cumplimiento de las leyes 4661, 11317, 11544 y 11640, las empresas harán conocer por medio de avisos previamente colocados en lugares visibles, los horarios regulares de trabajo en sus respectivas dependencias, con indicación de los descansos intercalados que no se computen en la jornada de labor y las horas en que deba comenzar dicha jornada o el trabajo de cada equipo.

Para la debida comprobación del horario de trabajo y consiguiente individualización de los empleados y obreros, las empresas o patrones proveerán a su personal de una libreta en la que consten por lo menos las siguientes circunstancias: nombre, apellido y fotografía del obrero, empleado, dependiente o aprendiz; sexo, estado civil, edad, nacionalidad, domicilio; oficio, especialidad y categoría profesional; sueldo, salario u otra forma de retribución, número de hijos menores de catorce años que vivan a su cargo, nombre del patrón o empresa, clase de industria, rama de industria, comercio o actividad; domicilio de explotación, lugar donde normalmente realiza el trabajo, horario de trabajo, días de descanso a los efectos de las leyes 4661 y 11640.

La libreta permanecerá en poder del empleado, dependiente, obrero o aprendiz. La no exhibición de la libreta por parte de éstos, hará pasible al patrón de la multa a que se refiere el párrafo último de este artículo, salvo que justifique que la no exhibición de la libreta es culpa exclusiva del obrero, y probase además, que el mismo trabaja en la forma y horas establecidas en las planillas de horarios. Los reglamentos especiales, o las autoridades de aplicación, determinarán los casos en que deberá ser obligatoria la posesión de la libreta indicada en los dos párrafos anteriores, así como también determinarán los requisitos y las formalidades, tanto intrínsecas como de expedición de tales documentos. Asimismo, cuando lo estimen necesario podrán disponer que los patrones o empresas lleven libros de altas y bajas del personal con indicación de los respectivos horarios.

La inexistencia de la libreta de trabajo debidamente visada por la Autoridad de Aplicación; la no exhibición de la misma en los casos y forma indicados en este artículo; la falta de avisos colocados en sitios visibles de los establecimientos; la ausencia de libros de altas y bajas cuando se haya dispuesto tal obligación, y finalmente, la omisión de algunos de los requisitos que tales documentos deban contener serán castigados con las multas previstas en las leyes 4661, 8999, 11544 y 11640, según sea la naturaleza de la infracción de que se trate.

[...]

## **LEY N. 14.250 – CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

**Ver modificaciones por Ley n. 25.250, de 02 de junio de 2000**

**Dec. Reglamentario n. 199/1988**

**Establece las pautas para la celebración de convenciones colectivas de trabajo**

**Artículo 1º** - Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

Sus normas también se aplicarán a aquellas convenciones que celebren las asociaciones profesionales de trabajadores con quien represente a una empresa del Estado, a una sociedad del Estado o a una sociedad anónima con participación estatal mayoritaria o una entidad financiera estatal o mixta comprendida en la ley de entidades financieras.

Las prescripciones de la misma igualmente regirán respecto de las convenciones que celebren las asociaciones representativas de los trabajadores que se desempeñen en la Administración Pública Nacional, con quienes actúen ejerciendo la representación de los órganos o reparticiones de que se trate.

Lo dispuesto en los dos párrafos que preceden a éste lleva consigo la obligación, a cargo de los entes enunciados en el primero de ellos, de negociar colectivamente e impone igual carga a los determinados en el segundo que, con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, hubiesen concertado una convención colectiva.

Esta obligación no alcanzará a los comprendidos en el segundo de los citados párrafos que, con anterioridad a esa fecha, no hubieren acordado convención alguna, hasta tanto se sancione a su respecto un régimen específico.

[...]

**LEY N. 25.250, de 02 de junio de 2000 – REFORMA LABORAL  
ESTIMULO AL EMPLEO ESTABLE. PERIODO DE PRUEBA. CONVENCIONES  
COLECTIVAS. MODIFICACIONES A LA L 14250. COMISION BICAMERAL DE  
SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA. MODIFICACIONES A LA L 23546.  
BALANCE SOCIAL. SISTEMA INTEGRADO DE INSPECCION DE TRABAJO Y LA  
SEGURIDAD SOCIAL. SIMPLIFICACION REGISTRAL. DISPOSICIONES FINALES.**

**TITULO II**

**CONVENCIONES COLECTIVAS. MODIFICACIONES A LA LEY 14250**

**Art. 5°** - Modifícase el artículo 1° de la ley 14250 (t.o. D. 108/88), el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:

"Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación sindical con personería gremial están regidas por las disposiciones de la presente ley.

"Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores del sector público nacional, provincial y municipal y los docentes alcanzados por el régimen de la ley 23929. Sin perjuicio de ello, están incluidos dentro del ámbito de vigencia de esta ley los sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de su sanción se encontraran aún incorporados al régimen de las negociaciones colectivas establecido por esta ley, salvo que sus partes acordaren acogerse en lo sucesivo al sistema establecido en la ley 24185".

**Art. 6°** - Modifícase el artículo 2° de la ley 14250 (t.o. D. 108/88), el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:

"Cuando se pretenda constituir una unidad de negociación que exceda el ámbito de una o varias empresas determinadas, la Autoridad de Aplicación establecerá sus alcances, en función de la aptitud representativa del sindicato definida en el acto de otorgamiento de su personería gremial y de la del grupo de empleadores y asociaciones de empleadores que hubieren expresado su voluntad de integrarla. La reglamentación indicará las pautas y criterios a los que debe someterse esa autoridad para establecer la aptitud representativa del sector de los empleadores, que se aplicarán en los supuestos en que éstos no hayan alcanzado un acuerdo. También fijará los que deban tenerse en cuenta para determinar la participación de sus integrantes en la formación de la voluntad del sector, para el caso de que estos últimos no la establecieren de común acuerdo. En todos los casos que se constituya una unidad de negociación de una convención colectiva que incluya a más de un empleador entre los cuales se encuentren pequeñas empresas, debe acreditarse en el convenio que se celebre, que contiene un capítulo específico que las comprenda y que ha sido negociado por sus propios representantes".

**Art. 7°** - Agrégase al texto del artículo 4° de la ley 14250 (t.o. D. 108/88), un párrafo final cuyo texto es el siguiente:

"Los convenios colectivos de trabajo de empresa concertados con el sindicato con personería gremial actuante en ella también requieren homologación. En todos los casos, deben cumplirse respecto de ellos las obligaciones de registro, publicación y depósito previstas en el artículo 5° de la ley".

**Art. 8°** - Modifícase el artículo 6° de la ley 14250 (t.o. D. 108/88), el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:

"Las partes pueden establecer distintas fechas de vencimiento para las cláusulas del convenio e inclusive otorgarles ultraactividad. Si no ejercieren esa facultad ni hubiere entrado a regir un nuevo convenio, las cláusulas de aquél perderán vigencia en un plazo de 2 (dos) años contados a partir de la fecha en que una de las partes hubiere denunciado formalmente el convenio".

**Art. 10** - Incorpóranse tres nuevos capítulos a la ley 14250 (t.o. 108/88) cuyo articulado es el siguiente:

**"Capítulo III**

**"Ambito de negociación colectiva**

**"Art. 21** - Los convenios colectivos tienen el ámbito funcional y territorial que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa, que a continuación se describen con carácter enunciativo.

"- Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.

"- Convenio intersectorial o marco.

"- Convenio de actividad.

"- Convenio de profesión, oficio o categoría.

"- Convenio de empresa o grupo de empresas.

"Dentro de su capacidad representativa las partes pueden concertar convenios exclusivamente destinados a regular las condiciones de trabajo y empleo en las pequeñas empresas, para cualquiera de los ámbitos funcionales y territoriales contemplados en el presente artículo.

"Art. 22 - La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de trabajo de empresa está a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda, cualquiera fuere el mayor ámbito de representación que el mismo detentare. Sin embargo, si se pretendiere negociar un convenio de empresa y la representación de los trabajadores tuviere un ámbito superior al de esa empresa, la representación sindical de los trabajadores debe integrarse también con los delegados del personal o miembros de la comisión interna en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la ley 23551 hasta el número de 200 (doscientos) trabajadores, cualquiera fuere el tamaño de la empresa o el número de trabajadores que se desempeñare.

"En caso de que el número de delegados o miembros de la comisión interna, elegidos según el artículo 40 y siguientes de la ley 23551, supere el expresado en el párrafo anterior, la selección de los que integrarán la comisión negociadora se hará conforme lo establezcan los estatutos sindicales.

"Capítulo IV

"Coexistencia, articulación y sucesión de convenios colectivos de trabajo

"Art. 23 - Los convenios colectivos pueden establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

"Art. 24 - Un convenio colectivo de ámbito menor no será afectado por un ulterior convenio de ámbito mayor, salvo que las partes de aquél manifestaren de modo expreso su adhesión a este último, o estuvieren representadas por acto expreso emitido a tal fin en la comisión negociadora del convenio colectivo posterior.

"Art. 25 - Un convenio colectivo de trabajo de ámbito menor prevalecerá sobre otro anterior de ámbito mayor, salvo que aquél hubiere sido concertado para articularse con este último.

"La entidad sindical de grado inferior que hubiere manifestado su voluntad de negociar en el nivel menor podrá delegar su representación a esos efectos en la entidad sindical signataria del convenio colectivo de ámbito mayor.

"Si no se produjere esa delegación, la entidad sindical signataria del convenio colectivo de ámbito mayor participará, a su solicitud, en la comisión negociadora del convenio colectivo de ámbito menor junto con la entidad gremial de grado inferior que hubiere manifestado su voluntad de negociar en ese nivel.

"En caso de discrepancia entre los representantes de ambas entidades sindicales, la cuestión se resolverá de conformidad con lo previsto en sus respectivos estatutos.

"Si los estatutos no resolvieren la cuestión o sus disposiciones fueren contradictorias, y las entidades sindicales no autocompusieren sus propias diferencias, prevalecerá la voluntad de la entidad de menor grado.

"Art. 26 - El convenio colectivo que sucede a uno anterior de igual ámbito y nivel, puede disponer sobre los derechos reconocidos en éste. En dicho supuesto, se aplicará íntegramente lo regulado en el nuevo convenio.

"Art. 27 - Los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa establecerán las condiciones y procedimientos para excluir de su régimen a las empresas cuya estabilidad económica pudiere verse afectada si se aplicare ese régimen.

[...]

## **ANEXO D – Constituição e Leis do Paraguai**

# CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE PARAGUAY, 1992

## CAPÍTULO VIII

### DEL TRABAJO

#### SECCIÓN I

#### DE LOS DERECHOS LABORALES

##### **Artículo 86 - DEL DERECHO AL TRABAJO**

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas.

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

##### **Artículo 87 - DEL PLENO EMPLEO**

El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional.

##### **Artículo 88 - DE LA NO DISCRIMINACION**

No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

##### **Artículo 89 - DEL TRABAJO DE LAS MUJERES**

Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad.

La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.

##### **Artículo 90 - DEL TRABAJO DE LOS MENORES**

Se dará prioridad a los derechos del menor trabajador para garantizar su normal desarrollo físico, intelectual y moral.

##### **Artículo 91 - DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos.

Los descansos y las vacaciones anuales serán remunerados conforme con la ley.

##### **Artículo 92 - DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO**

El trabajador tienen derechos a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna.

La ley consagrará el salario vital mínimo, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

##### **Artículo 93 - DE LOS BENEFICIOS ADICIONALES AL TRABAJADOR**

El Estado establecerá un régimen de estímulo a las empresas que incentiven con beneficios adicionales a sus trabajadores. Tales emolumentos serán independientes de los respectivos salarios y de otros beneficios legales.

##### **Artículo 94 - DE LA ESTABILIDAD Y DE LA INDEMNIZACION**

El derecho a la estabilidad del trabajador queda garantizado dentro de los límites que la ley establezca, así como su derecho a la indemnización en caso de despido injustificado.

##### **Artículo 95 - DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

El sistema obligatorio e integral de seguridad social para el trabajador dependiente y su familia será establecido por la ley. Se promoverá su extensión a todos los sectores de la población.

Los servicios del sistema de seguridad social podrán ser públicos, privados o mixtos, y en todos los casos estarán supervisados por el Estado.

Los recursos financieros de los seguros sociales no serán desviados de sus fines específicos y; estarán disponibles para este objetivo, sin perjuicio de las inversiones lucrativas que puedan acrecentar su patrimonio.

#### **Artículo 96 - DE LA LIBERTAD SINDICAL**

Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Para el reconocimiento de un sindicato, bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo competente.

En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical.

#### **Artículo 97 - DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

Los sindicatos tienen el derechos a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo.

El Estado favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y la concertación social. El arbitraje será optativo.

#### **Artículo 98 - DEL DERECHO DE HUELGA Y DE PARO**

Todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen el derecho a recurrir a la huelga en caso de conflicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de paro en las mismas condiciones. Los derechos de huelga y de paro no alcanzan a los miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación, ni a los de las policiales.

La ley regulará el ejercicio de estos derechos, de tal manera que no afecten servicios públicos imprescindibles para la comunidad.

#### **Artículo 99 - DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES**

El cumplimiento de las normas laborales y el de las de seguridad e higiene en el trabajo quedarán sujetos a la fiscalización de las autoridades creadas por la ley, la cual establecerá las sanciones en caso de su violación.

#### **Artículo 100 - DEL DERECHO A LA VIVIENDA**

Todos los habitantes de la República tienen derecho a una vivienda digna.

El Estado establecerá las condiciones para hacer efectivo este derecho, y promoverá planes de vivienda de interés social, especialmente las destinadas a familias de escasos recursos, mediante sistemas de financiamiento adecuados.

### **LEY N. 213, QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO**

*Gaceta Oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105 bis, págs. 1-30.*

#### **LIBRO I. DISPOSICIONES GENERALES Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

##### **TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

###### **Capítulo I. Del objeto y aplicación del Código**

Artículo 1o. Este Código tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral.

Art. 5. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de garantías y derechos en beneficio de los trabajadores. Ese mínimo no podrá alterarse en detrimento de éstos.

Las prestaciones ya reconocidas espontáneamente o mediante convenio por los empleadores y que fuesen más favorables a los trabajadores, prevalecerán sobre las que esta ley establece.

###### **Capítulo II. Del trabajo y sus garantías**

Art. 8. Se entiende por trabajo, a los fines de este Código, toda actividad humana, consciente y voluntaria, prestada en forma dependiente y retribuida, para la producción de bienes o servicios.

Art. 9. El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia.

No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social.

Art. 10. No se reconocerá como válido ningún contrato, pacto o convenio sobre trabajo, en el que se estipule el menoscabo, sacrificio o pérdida de la libertad personal.

## **TITULO II. DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **Capítulo I. Definición, sujetos y objetos**

Art. 17. Contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección o dependencia de éste y por su cuenta, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuere la clase de ella.

Art. 18. El contrato de trabajo es consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, no solemne ni formal.

Art. 19. Se presume la existencia del contrato entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y quien lo presta.

A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las leyes del trabajo y los contratos colectivos o, en defecto de éstos, por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo.

Art. 20. Los sujetos que celebran el contrato de trabajo son: el trabajador y el empleador.

Art. 21. Trabajador es toda persona que ejecuta una obra o presta a otro servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviese que asociar a su trabajo un ayudante o auxiliar, el empleador de aquel lo será igualmente de éste previa conformidad del empleador.

Son considerados como trabajadores los aprendices, que reciban salarios, o paguen ellos al empleador algún emolumento, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje legislado en el Capítulo I, Título III del Libro I de este Código.

Art. 24. Empleador es toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo.

### **Capítulo II. De la capacidad para contratar**

Art. 35. Tendrán plena capacidad para celebrar contrato de trabajo, percibir remuneraciones y ejercer por sí mismos las acciones derivadas del contrato o la ley, los menores de edad de uno u otro sexo que hayan cumplido dieciocho años y la mujer casada, sin necesidad de autorización alguna. La libertad de contratar para los mayores de dieciocho años no implicará su emancipación.

Art. 36. Los menores que tengan más de doce años y menos de dieciocho, podrán celebrar contrato de trabajo, con autorización.

La autorización podrá ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal del menor. En los casos en los que se contratasen menores de dieciocho años para trabajar, deberán observarse las disposiciones del Código del Menor.

## **LIBRO II. DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO**

### **TITULO I. DE LA DURACION MAXIMA DE LAS JORNADAS**

Art. 193. Considérase como jornada de trabajo efectivo el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador.

Art. 194. La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en este Código, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno, ni de siete horas por día o cuarenta y dos en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno.

Art. 195. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las veinte horas y nocturno el que se realiza entre las veinte y las seis horas.

Art. 196. La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendidos en las jornadas diurna y nocturna. Su duración máxima será de siete horas y media o cuarenta y cinco horas en la semana. Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo período diurno y nocturno.

Art. 197. La jornada máxima de trabajo diurno, para los mayores de quince años y menores de dieciocho años, será de seis horas diarias o de treinta y seis horas semanales.



Art. 198. Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o por su naturaleza pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas, turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de seis horas diarias o de treinta y seis semanales, debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas.

En este caso, y a pedido de cualquiera de las partes interesadas, la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional, asesorada por el organismo competente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, especificará como insalubre o no insalubre la actividad de que se trate. La calificación de insalubridad será mantenida hasta que sea demostrada la desaparición de las causas ante el organismo mencionado.

Art. 199. Las jornadas a que se refieren los artículos anteriores, se empezarán a computar desde el momento preciso en que se exija al trabajador estar presente en el recinto de la empresa, y deben terminar precisamente cuando el trabajador concluye su faena.

Art. 200. Durante cada jornada, las horas de trabajo deben distribuirse al menos en dos secciones con un descanso intermedio que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, el cual no será menor de media hora.

El tiempo de este descanso no se computa en la jornada de trabajo.

Art. 201. Cuando por circunstancias especiales deban aumentar las horas de jornada, este trabajo será considerado extraordinario a los efectos de su remuneración y en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias, ni sobrepasar en total cincuenta y siete horas por semana, salvo las excepciones especialmente previstas en este Código.

Art. 202. El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:

- a) de accidentes ocurridos o riesgos inminentes, al solo objeto de evitar trastornos en la marcha regular de la empresa;
- b) de reparaciones urgentes en las máquinas o locales de trabajo;
- c) temporalmente, para hacer frente a trabajos de urgencia o demandas extraordinarias; y
- d) por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, fundado en el criterio de colaboración para fines de interés común, de la empresa y de los trabajadores.

Art. 203. Las jornadas extraordinarias únicamente podrán exceder de los límites legales, en caso de fuerza mayor, accidentes o peligros graves que amenacen la existencia de las personas o la empresa.

Art. 204. Para los trabajadores de catorce a dieciocho años no habrá, en ningún caso, jornada extraordinaria de trabajo.

Art. 205. Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo:

- a) los gerentes, jefes, administradores en relación de dependencia, y los empleados no sujetos a fiscalización inmediata;
- b) los serenos, vigilantes y demás trabajadores que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia;
- c) los que cumplan su cometido fuera del local donde se halle establecida la empresa, como agentes y comisionistas que tengan carácter de empleados.

No obstante, las personas a que se refieren los apartados precedentes, no podrán ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias, y tendrán derecho a un descanso mínimo de hora y media que integra la jornada de trabajo. A los efectos de la remuneración el excedente de ocho horas será pagado sin recargo.

Art. 206. Todas las empresas, explotaciones o establecimientos a que se refiere este Código, deberán:

- a) fijar carteles en lugares visibles, que contengan indicaciones claras sobre las horas de principio y fin de la jornada de cada trabajador o equipo de trabajadores y los períodos intermedios de descanso en la jornada; y
- b) registrar las horas extras e importes respectivos en el libro de salarios.

Art. 207. En los casos de suspensión colectiva del trabajo por causas imprevistas o de fuerza mayor, podrá ser completado el trabajo diario compensando las horas perdidas en las siguientes condiciones:

- a) las recuperaciones no podrán ser autorizadas sino durante treinta días al año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y
- b) la prolongación de la jornada no podrá exceder de una hora y no se remunerará como extraordinario.

Art. 208. Se autorizará el trabajo nocturno de acuerdo con la duración máxima y retribución previstas para el mismo por este Código, en los siguientes casos:

- a) servicios públicos de imprescindible necesidad;
- b) industrias cuyos procesos técnicos exigiesen un trabajo continuo;
- c) reparación e instalación de máquinas, a efecto de no interrumpir el trabajo normal;
- d) daños inminentes por accidentes imprevistos o de necesidad evidente; y
- e) los trabajos que deben ser realizados en horas nocturnas, conforme a su naturaleza.

La autorización se acordará siempre que todos estos trabajos no puedan realizarse por su índole en la jornada diurna.

Art. 209. El organismo administrativo del trabajo autorizará, a solicitud de los empleadores, el trabajo nocturno, siempre que ello se justifique y bajo expresa condición de que los trabajadores ocupados en tareas nocturnas no podrán trabajar en la jornada diurna.

Art. 210. En los establecimientos de trabajo continuo o en los que las faenas se prolonguen en parte del día y de la noche, el empleador dispondrá de suficiente número de equipos de trabajadores, los que se turnarán.

Art. 211. La autoridad administrativa del trabajo dictará por sí o con la anuencia de otras autoridades los reglamentos necesarios para todas aquellas faenas que tengan características especiales o requieran una labor continua. Dichos reglamentos se dictarán tomando en consideración los intereses de la colectividad, las exigencias del servicio y las necesidades de los trabajadores y empleadores.

## **TITULO II. DE LOS DESCANSOS LEGALES**

Art. 212. Después de la terminación del tiempo de trabajo diario, se concederá a los trabajadores un período de descanso ininterrumpido de diez horas por lo menos.

Art. 213. Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal que normalmente será el domingo.

Excepcionalmente, puede estipularse un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto laboral y dentro de la siguiente semana a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes:

- a) trabajos no susceptibles de interrupción, por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico o razones que determinen grave perjuicio al interés público o a la misma empresa;
- b) labores de reparación y limpieza de maquinarias, instalaciones o locales industriales y comerciales, que fuesen indispensables a fin de no interrumpir las faenas de la semana; y
- c) trabajos que eventualmente sean de evidente y urgente necesidad de realizar por inminencia de daños, accidentes, caso fortuito, fuerza mayor u otras circunstancias transitorias inaplazables que deben aprovecharse.

Art. 214. Los empleadores deberán confeccionar una planilla especial con los nombres de los trabajadores ocupados en las circunstancias previstas en el artículo anterior, con los turnos de descansos compensatorios correspondientes a cada uno de ellos. Dicha planilla se colocará en lugar visible del establecimiento.

Art. 215. Con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso semanal desde el mediodía del sábado, por acuerdo entre las partes, podrán distribuirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria. Esta ampliación no constituirá trabajo extraordinario.

Art. 216. Los trabajos que requieran una labor continua serán reglamentados de modo que los trabajadores puedan disponer del número de días que este Código considera como de descanso semanal obligatorio.

Art. 217. Serán también días de descanso obligatorio los feriados establecidos por la ley.

## **TITULO III. DE LAS VACACIONES ANUALES REMUNERADAS**

Art. 218. Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será:

- a) para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días corridos;
- b) para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad, dieciocho días corridos; y
- c) para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días corridos.

Las vacaciones comenzarán en día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina de acuerdo con lo que dispone el artículo 92, inciso c) de este Código.

Será absolutamente nula la cláusula del contrato de trabajo que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

Art. 219. En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio, cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de ciento ochenta días en el año; y en los trabajos contratados a destajo, cuando el trabajador haya devengado el importe mínimo de ciento ochenta salarios, percibirá el importe de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

Art. 220. Para calcular el monto que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones se tendrá en cuenta el salario mínimo legal vigente en la época de goce de vacaciones, o el salario que entonces recibe el trabajador, si es superior al mínimo legal. El salario debe abonarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones.

Art. 221. Cuando el contrato de trabajo termine sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensará en dinero, en base al salario actual, y el monto será doble cuando la compensación debe abonarse por despido ocurrido después del período de goce.

Si el contrato termina antes del año, por causa imputable al empleador, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional por vacaciones, en relación al tiempo trabajado.

Art. 222. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, para lo cual podrá establecer turnos, si no prefiriese cerrar el establecimiento.

El empleador dará a conocer por escrito al trabajador, con quince días de anticipación, la fecha en que se le concederán las vacaciones.

Art. 223. Cuando las vacaciones sean otorgadas después del plazo de goce, el empleador pagará al trabajador el doble de la respectiva remuneración, sin perjuicio del descanso.

Art. 224. Las vacaciones no son acumulables. Sin embargo, a petición del trabajador podrán acumularse por dos años, siempre que no perjudique los intereses de la empresa.

Art. 225. Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero debido a urgente necesidad del empleador, podrá requerir a aquellos la reintegración al trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho de reanudar las vacaciones.

Serán de cuenta exclusiva del empleador los gastos que irrogue tanto el reintegro del trabajador como la reanudación de sus vacaciones.

Art. 226. Cada empleador deberá inscribir en un registro la fecha en que entran a prestar servicios sus trabajadores, las fechas en que cada uno tome sus vacaciones anuales pagadas, la duración de las mismas y la remuneración correspondiente a ellas. Si no lo hiciese así se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas.

### **LIBRO III. DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

#### **TITULO I. DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES**

##### **Capítulo I. De la libertad sindical**

Art. 283. La ley reconoce a los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo o nacionalidad y sin necesidad de autorización previa el derecho de constituir libremente organizaciones que tengan por objeto el estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales, así como el mejoramiento social, económico, cultural y moral de los asociados.

#### **TITULO II. DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO**

Art. 326. Contrato colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer condiciones de trabajo.

Art. 327. Los representantes del sindicato o sindicatos justificarán su personería para celebrar el contrato colectivo. Los empleadores no sindicalizados justificarán su representación conforme al

derecho común y los representantes de los trabajadores no sindicalizados mediante autorización escrita que se les conceda a este efecto.

Art. 328. El contrato colectivo de trabajo se redactará, bajo pena de nulidad, en tres ejemplares: uno para la parte empleadora, otro para la parte trabajadora, y el tercero será presentado para su homologación y registro en el organismo administrativo del trabajo.

El contrato colectivo de trabajo no producirá efectos legales sino desde el momento en que fuera homologado y registrado por el organismo administrativo del trabajo, a petición de cualquiera de las partes.

Art. 329. Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo son comunes o normativas, y compromisorias.

Son cláusulas comunes o normativas las que se refieran al monto de los salarios conforme a la antigüedad, categoría, naturaleza del trabajo, eficacia y duración, los descansos legales eventualmente mejorados, especialmente vacaciones, medidas de higiene, seguridad, comodidad, utilización de equipos de protección, y las cláusulas que fuesen necesarias para la finalidad del contrato, estipuladas por las partes.

Son cláusulas compromisorias las que regulan las demás relaciones entre los celebrantes y los modos pacíficos de solución de los conflictos colectivos por medio de la mediación y el arbitraje voluntario, con los procedimientos adecuados que también serán previstos.

No será lícito establecer en los contratos colectivos derogaciones a las leyes del trabajo y procedimientos de solución de conflictos, declarados de orden público, ni incluir cláusulas o disposiciones menos favorables al trabajador que las sancionadas por leyes o reglamentos.

Art. 330. Las estipulaciones de los contratos colectivos se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa aun cuando no sean miembros del sindicato que los hubiesen celebrado.

Art. 331. En todo contrato colectivo, se indicarán: la industria, empresa, establecimiento o dependencia que comprenda su aplicación, las profesiones, oficios o especialidades, la fecha en que entrarán en vigor; su duración, las condiciones de prórroga; el número de trabajadores agremiados en cada uno de los sindicatos contratantes; las causas de rescisión y terminación.

Art. 332. El contrato colectivo puede celebrarse:

a) por un tiempo fijo; y

b) por la duración de una empresa u obra determinada.

Art. 333. Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente cada dos años, a petición escrita de cualquiera de las partes que lo hubiesen celebrado, en los términos siguientes: si lo pidiesen los sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen cuanto menos el 51% (cincuenta y uno por ciento) de la totalidad de los agremiados afectados por el contrato. Si lo pidiesen los empleadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan como trabajadores el 51% por ciento (cincuenta y uno por ciento) como mínimo de los afectados por el contrato.

El procedimiento de revisión será el mismo de formación o el que se hubiese estipulado en el contrato. Si alguna de las partes no lo aceptasen en los términos reformados, puede separarse de él, sin perjuicio de la obligación que impone al empleador el artículo siguiente.

Art. 334. En toda empresa que emplea veinte o más trabajadores se establece obligación de celebrar un contrato colectivo de condiciones de trabajo. Si existe sindicato organizado las condiciones generales serán negociadas con el mismo.

Art. 335. Todo sindicato de trabajadores o de empleadores y todo empleador no agremiado, que no sea parte en un contrato colectivo, pueden adherirse al mismo posteriormente, siempre que se adhiera su contratante.

La adhesión surte sus efectos legales desde la fecha en que se comuniquen por escrito a la autoridad depositaria del contrato colectivo, quedando los adherentes por este hecho sometidos a las disposiciones del mismo.

Art. 336. Si firmado un contrato colectivo, un empleador se separase del sindicato que lo celebró, el mismo seguirá rigiendo la relación jurídica de aquel empleador con el sindicato de sus trabajadores. El trabajador agremiado en el sindicato pactante del contrato colectivo que se separase del mismo, continuará prestando sus servicios en las condiciones estipuladas en el contrato, si le resulta más favorable.

Art. 337. Las estipulaciones del contrato colectivo se convierten en cláusulas obligatorias o en parte integrante de los contratos colectivos o individuales de trabajo vigentes en el momento de su homologación o que se concierten durante su vigencia.

Cuando empleadores y trabajadores obligados por un contrato colectivo, celebren contratos de trabajo que contraviniesen las bases o condiciones estipuladas, regirán éstas, a no ser que las condiciones convenidas en aquéllas fuesen más favorables al trabajador.

Art. 338. En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato colectivo, aquéllos continuarán prestando sus servicios en las condiciones pactadas en el contrato.

Art. 339. Los sindicatos que sean partes contratantes en un contrato colectivo, pueden ejercitar las acciones que nacen del mismo para exigir su cumplimiento y el pago de daños y perjuicios en su caso, contra:

- a) otros sindicatos partes en el contrato;
- b) los miembros de esos sindicatos partes en el contrato;
- c) sus propios miembros; y
- d) cualquiera otra persona obligada en el contrato.

Art. 340. Las personas beneficiadas por un contrato colectivo pueden ejercitar acción de daños y perjuicios por falta de cumplimiento del mismo, contra otras personas o sindicatos obligados por el contrato.

Art. 341. El contrato colectivo de trabajo terminará:

- a) por mutuo consentimiento de las partes;
- b) por las causas pactadas; y
- c) por caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 342. Si el contrato colectivo comprendiese varias empresas y terminase respecto de alguna de ellas, subsistirá para las demás.

Art. 343. El contrato colectivo de trabajo celebrado sin duración determinada, puede rescindirse por cualquiera de las partes, previa notificación por escrito dada a la otra, con treinta días de anticipación.

Art. 344. Cuando el contrato colectivo ha sido pactado por las dos terceras partes de los empleadores y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, o región indicada, o profesión, previo estudio y resolución fundamentada de la autoridad administrativa del trabajo, será elevado a la categoría de contrato-ley después de darse una oportunidad a los empleadores y trabajadores a quienes vaya a aplicarse, para que presenten previamente sus observaciones.

Dicha declaración podrá hacerse de oficio o a petición escrita de cualquiera de las partes.

Art. 345. Los contratos de trabajo celebrados por empleadores y trabajadores, afectados por un contrato-ley, que contraviniesen las estipulaciones contenidas en el mismo, no producirán ningún efecto legal, rigiendo en este caso las disposiciones del contrato-ley a no ser que esos contratos de trabajo establezcan condiciones más favorables a los trabajadores y que no sean de las expresamente prohibidas en el contrato colectivo.

Art. 346. El contrato-ley regirá por tiempo indefinido.

Será revisable cada dos años, siempre que lo pida la tercera parte de los obligados por él. Si los resultados de la revisión estuviesen aprobados por las dos terceras partes de los celebrantes (empleadores y trabajadores), será obligatorio para los demás, en los términos del artículo 344 de este Código.

Art. 347. Son aplicables al contrato-ley las disposiciones de los artículos 339 y 340 de este Código.

Art. 348. La aplicación de los contratos colectivos de trabajo será controlada por las organizaciones de empleadores y trabajadores que sean partes en los mismos y por la autoridad administrativa del trabajo.

Art. 349. Los empleadores vinculados por contratos colectivos pondrán en conocimiento de sus trabajadores el texto de los mismos.

[...]

## ANEXO E – Constituição e Leis do Uruguai

## CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL URUGUAY

### CONSTITUCION 1967 CON LAS MODIFICACIONES PLEBISCITADAS EL 26 DE NOVIEMBRE DE 1989, EL 26 DE NOVIEMBRE DE 1994 Y EL 8 DE DICIEMBRE DE 1996

Artículo 39.- Todas las personas tienen el derecho de asociarse, cualquiera sea el objeto que persigan, siempre que no constituyan una asociación ilícita declarada por la ley.

#### CAPITULO II

Artículo 53.- El trabajo está bajo la protección especial de la ley.

Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.

Artículo 54.- La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral.

El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.

Artículo 57.- La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

### LEY N° 13.556, 26 DE OCTUBRE DE 1966 - LICENCIAS ANUALES

SE DECLARA QUE A LOS EFECTOS DE LO DISPUESTO EN LA LEY 12.590, SOLO PODRAN CAUSAR LOS EFECTOS LEGALES PREVISTOS, AQUELLOS CONVENIOS COLECTIVOS CELEBRADOS ENTRE UN EMPLEADOR O UN GRUPO DE EMPLEADORES Y POR LA OTRA PARTE UNA O VARIAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES.

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General, DECRETAN:

#### Artículo I°.

Declárase, a los efectos de la aplicación del artículo 1° de la ley n° 12.590, de 23 de diciembre de 1958, y de la ley n° 9.675, de 4 de agosto de 1937, en lo pertinente, que sólo podrán causar los efectos legales previstos, aquellos convenios colectivos que hubieran sido concertados entre un empleador o un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y por la otra, por una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, involucrados. No existiendo organización gremial de dichos trabajadores, la representación de éstos será ejercida, para la concertación del convenio, por delegados elegidos según las formas y garantías previstas en los incisos 4° y 5° del artículo 6° y artículos 7° y 12 de la ley n° 10.449, de 12 de noviembre de 1943.

La convocatoria a elecciones sólo será posible a petición de un tercio de los trabajadores que puedan ser afectados por el convenio, según las planillas de trabajo. Con las mismas garantías serán designados los miembros de las Comisiones Paritarias previstas en el artículo 6° de la ley n° 12.590.

Si más de una organización se atribuye la representación de, los trabajadores afectados, y no hay acuerdo entre ellos para la concertación del convenio, sólo será válido el suscrito por la organización más representativa. Para la calificación de más representativa se tendrá en cuenta, en el orden que se expresan:

- a) Los resultados de elecciones de delegados en los Consejos de Salarios y Cajas de Compensación de Asignaciones Familiares u otros organismos de integración análoga.
- b) La antigüedad, continuidad e independencia de la organización.

Cualquier organización gremial de trabajadores podrá impugnar el acto administrativo que permite el registro de un convenio colectivo suscrito por una organización que no sea la más representativa o que dispone la convocatoria a elecciones prevista en el primer inciso de este artículo.

A los efectos de la ley n° 12.590, la impugnación suspende la vigencia de convenio o la convocatoria a elecciones, según el caso.

#### **Artículo 2°.**

A los efectos del cálculo de la licencia anual, de acuerdo a lo establecido en los artículos 4° y 8° de la ley n° 12.590, declárase que el trabajador se considerará que está bajo la dependencia del empleador y a la orden del mismo o de la Bolsa de Trabajo, según corresponda, durante el lapso en que esté vigente el contrato de trabajo y con la jornada legal de ocho horas, salvo en el caso en que dicha jornada haya sido reducida por ley, por convenio colectivo o por acuerdo individual permanente, debidamente registrado y reconocido por las Comisiones Paritarias creadas por el artículo 6° de la ley.

La excepción anterior no rige, sin embargo, cuando la reducción de la jornada o de la semana de trabajo sea dispuesta unilateralmente por el empleador u obedezca al propósito de los trabajadores de repartir equitativamente el trabajo existente, en caso de merma de éste, por causas no imputables a los mismos.

En los casos en que exista duda acerca de si el trabajador ha permanecido o no a la orden, la carga de la prueba corresponderá al empleador.

Asimismo declárese que, a los efectos de la aplicación del artículo 8° de la ley n° 12.590, la palabra "enfermedad" comprende tanto las enfermedades comunes como las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

A esos mismos efectos, tampoco se descontarán los períodos de licencia antes y después del parto que resulten de la aplicación de la ley n. 12.572, de 23 de octubre de 1958.

[...]

### **LEY N. 15.328, 1° DE OCTUBRE DE 1982 – CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

SE DICTAN NORMAS PARA SU REALIZACION.

El Consejo de Estado ha aprobado el siguiente PROYECTO DE LEY

#### **Artículo 1°.**

Convenio colectivo es todo acuerdo referido a la reglamentación de las condiciones de trabajo en la actividad privada, celebrado en la forma, condiciones y con los alcances previstos en la presente ley.

#### **Artículo 2°.**

El convenio colectivo será celebrado entre un empleador y sus empleados. Los empleados podrán estar representados por una asociación laboral de primer grado o por delegados del personal electos por éste último en votación secreta.

#### **Artículo 6°.**

El convenio colectivo sólo podrá contener disposiciones más favorables para el empleado que las establecidas en la legislación laboral o las estipuladas en los contratos individuales de trabajo.

En casos excepcionales y debidamente fundados el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar el registro de convenios colectivos, con vigencia no mayor a los ciento ochenta días, que no se ajusten a lo dispuesto por el inciso anterior.

#### **Artículo 7°.**

Las disposiciones contenidas en el convenio colectivo se aplicarán a todos los empleados de la empresa, así como a aquellos que ingresen durante su vigencia, salvo que de sus estipulaciones surja que el convenio se refiere exclusivamente a determinada actividad o categoría de empleados, en cuyo caso comprenderá solamente a éstas.

#### **Artículo 8°.**

Las disposiciones del convenio colectivo no se aplicarán a los directores, gerentes, asesores y personal de confianza, salvo que en el mismo se establezca lo contrario.

[...]



**Ley n. 15.996/1988 – Se consideran horas extras las que excedan el límite horario aplicable a cada trabajador en las actividades y categorías laborales cuya jornada esté limitada en su duración.**

**Artículo 1°.**

En las actividades y categorías laborales cuya jornada diaria esté limitada, legal o convencionalmente, en su duración, se consideran horas extras las que excedan el límite horario aplicable a cada trabajador.

Las horas a que se refiere el párrafo anterior se pagarán con el 100% (cien por ciento) de recargo sobre el salario que corresponda en unidades hora cuando se realicen en días hábiles.

Si la prolongación de la jornada de trabajo tiene lugar en días en que, de acuerdo a la ley, convención o costumbre, por ser feriados o gozarse de descanso semanal, no se trabaje, el recargo será de un 150% (ciento cincuenta por ciento). Esta tasa se aplicará sobre el valor hora de los días laborables.

No se consideran horas extras, en ninguna actividad, las que exceden la duración de la jornada diaria en las situaciones previstas en el artículo 2° literales b) y c) del Convenio Internacional del Trabajo sobre el Horario en la Industria (1919).

[...]

**LEY N. 12.590, 23 DE DICIEMBRE DE 1958 – LICENCIAS ANUALES**

**SE MODIFICA Y AMPLIA EL REGIMEN DE VACACIONES REMUNERADAS PARA LOS EMPLEADOS Y OBREROS DE ACTIVIDADES PRIVADAS.**

**Artículo 1°.**

Todos los trabajadores contratados por particulares o empresas privadas de cualquier naturaleza, tienen derecho a una licencia anual remunerada de veinte días como mínimo, así como al complemento a que se refiere el artículo siguiente. Los días que correspondan deberán hacerse efectivos en un solo período continuado, dentro del que no se computarán los feriados.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso precedente, los convenios colectivos, debidamente aprobados, podrán autorizar las siguientes modalidades:

A) División de la licencia en dos períodos continuos, el menor de los cuales no podrá ser inferior a diez días;

B) Computabilidad de los feriados, incluso los de Carnaval y Turismo;

C) Acumulación a la licencia anual de los descansos compensatorios que corresponden a los trabajadores que prestan servicios en los establecimientos que practican regímenes de turno.

El Poder Ejecutivo reglamentará las condiciones que deberán llenar los convenios colectivos, para que sean válidos, así como el mecanismo para su impugnación y/o denuncia.

**Artículo 2°.**

Los trabajadores con más de cinco años de servicios en la misma empresa, aunque ésta haya cambiado una o más veces el propietario, tendrán además derecho a un día complementario de licencia por cada cuatro años de antigüedad, que se acumularán al período o períodos que se establezcan de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

**Artículo 4°.**

Para tener derecho a la licencia anual, el trabajador deberá haber computado 12 meses, o 24 quincenas, o 52 semanas de trabajo, cumplidos con uno o varios patronos.

A los trabajadores que no puedan computar, dentro del año civil, el número de meses, quincenas o semanas que exige el párrafo anterior, se les otorgará los días que puedan corresponderles, por el tiempo en que generen derecho a licencia hasta el 31 de diciembre de cada año.

Los patronos están obligados a abonar los jornales de licencia anual por el tiempo que el trabajador haya actuado bajo su dependencia.

El Poder Ejecutivo podrá establecer, en determinados gremios, ejercicios distintos del año civil, cuando así convenga a las necesidades del servicio de licencia.

**Artículo 5°.**

Todo patrono está obligado a comunicar al Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, las fechas en que sus trabajadores gozarán de la licencia anual. La reglamentación fijará los plazos dentro de los cuales se efectuarán esas comunicaciones; la oportunidad y los requisitos a cumplirse para la

transferencia de esas fechas; y todo lo relativo a la notificación a los trabajadores y la documentación que acredite el cumplimiento de la ley.

El Poder Ejecutivo determinará las normas a que deberán ajustarse los patronos para la fijación de las fechas de otorgamiento de las licencias, teniendo en cuenta las características de las ramas comerciales e industriales o actividades de que se trate, especialmente en los casos de licencias colectivas a un gremio o a una categoría de trabajadores.

#### **Artículo 8°.**

No se descontarán los días que el trabajador no hubiese laborado durante la semana, la quincena o el mes, por festividades o asueto, enfermedad debidamente comprobada por un término no mayor de treinta días en el año, paralización de los trabajos u otra causa no imputable al trabajador y siempre que éste haya quedado a la orden del establecimiento, Bolsa de Trabajo, empresario o patrono. Tampoco se descontarán las ausencias al trabajo que tengan su origen en la huelga.

#### **Artículo 10.**

Se calculará el jornal de vacaciones en la siguiente forma:

A) Trabajadores mensuales: 1/30 del sueldo mensual;

B) Jornaleros: el jornal vigente;

C) Trabajadores con remuneración variable: el promedio resultante de dividir el monto total de los salarios percibidos en el año civil inmediato anterior por el número de jornadas trabajadas en igual período.

D) Cuando el trabajador reciba sueldo o salario fijo con otra remuneración variable, para fijarle el jornal de licencia, se acumulará al sueldo o salario el promedio de la citada remuneración, calculado de acuerdo a lo establecido en el inciso anterior;

E) Las Cajas que administran servicios de vacaciones en que la cotización se efectúa por timbres o porcentajes, pagarán el salario de vacaciones de acuerdo con lo cotizado.

[...]

### **DECRETO 55, 11 DE FEBRERO DE 2000 - DESCANSO INTERMEDIO** **MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Artículo 1°.- El trabajo de los establecimientos industriales o comerciales, y demás con jornada máxima de ocho horas mencionados en el art. 1° de la Ley Nº 5.350 de 17 de noviembre de 1915 y Decreto-Ley 14.320 de 17 de diciembre de 1974, ya sea que se cumpla en régimen de jornada continua o discontinua, no podrá prolongarse en forma ininterrumpida por períodos superiores a cinco horas tratándose de industria y de cuatro tratándose de comercio.

Artículo 2°.- RÉGIMEN DE DESCANSO EN JORNADA DISCONTINUA.- En este régimen, el descanso intermedio no es remunerado y será de dos horas en la industria y dos horas y media en el comercio.

El período de descanso intermedio podrá ser reducido a una hora, siempre que haya acuerdo entre el empleador y el empleado o empleados cuyo descanso se pretende reducir y el mismo haya sido consignado por escrito.

En este régimen de descanso la permanencia en el establecimiento - que podrá tener lugar en los locales asignados por la empresa para el transcurso de los mismos - es facultativa del empleado; por lo cual podrá retirarse del mismo previo cumplimiento de las disposiciones internas aplicables en tal caso, y con la obligación de reintegrarse a tiempo para reiniciar su labor.

Artículo 3°.- RÉGIMEN DE DESCANSO EN JORNADA CONTINUA.- El descanso intermedio en régimen de jornada continua, ya sea ella diurna o nocturna total o parcialmente, deberá ser de treinta minutos; período que integra la jornada y será remunerado como tal.

En los casos de empleados que habiendo cumplido el descanso intermedio, por cualquier motivo finalizarán su jornada antes de cumplir la totalidad del horario, percibirán la retribución del período de descanso realizado en proporción al tiempo de trabajo efectivamente cumplido en relación a la totalidad de la jornada.

En este régimen, el trabajador se encuentra a la orden del empleador durante toda la jornada, incluido el tiempo de descanso intermedio remunerado, lapso durante el cual goza de una exención temporaria de la realización de sus tareas corrientes, con fines de reposición física.

El empleador dispondrá el uso del descanso intermedio para cada jornada, de acuerdo a los requerimientos del servicio, debiendo el empleado permanecer dentro del establecimiento en los lugares apropiados asignados por la empresa para el transcurso de los mismos, salvo cuando la empresa no disponga de ellos o cuando el empleado fuera expresamente autorizado a retirarse del mismo, y en tal caso, con la obligación de reintegrarse a tiempo para reiniciar su labor.

Cuando por razones propias de la actividad, la ejecución de la labor efectiva sea interrumpida una o varias veces durante la jornada, los períodos de interrupción serán imputables a descanso intermedio a condición de que tengan una duración mínima de quince minutos cada uno y totalicen un mínimo de cuarenta y cinco minutos por cada período de ocho horas o en el de duración de la jornada habitual en su caso.

El descanso intermedio podrá ser interrumpido cuando así resulte requerido por necesidades circunstanciales y breves de atención del servicio. En tales casos, si la interrupción hubiere sobrevenido transcurrido un mínimo de quince minutos desde su iniciación, el período de descanso será completado con el tiempo faltante; en caso contrario deberá reiniciarse.

[...]